

// Im Blickpunkt

Nach dem FlexiG II kommen nun neue Spielregeln für Zeitwertkonten zum Tragen. Zudem liegt nunmehr das Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen zur Lohn- bzw. einkommensteuerrechtlichen Behandlung und den Voraussetzungen der steuerlichen Anerkennung von Zeitwertkontenmodellen vor. Anknüpfend an den ersten Teil (BB 2009, 1358) befasst sich der Beitrag von *Ars/Blümke/Scheithauer* mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Auch werden die neuen Anforderungen an die Ausgestaltung der Insolvenzversicherung sowie die neu geschaffene Portabilität beleuchtet.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Markus Sprenger**,
RA, DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, Langen (Hessen)

EuGH prüft Kündigungsfristen

Das „Mangold“-Urteil des EuGH hat 2005 gleichsam über Nacht die Altersbefristung ab 52 gekippt. Nun stehen die gesetzlichen Kündigungsfristen auf dem Prüfstand (Rs. C-555/07). Anlass ist die Klage von Frau Küçükdeveci, die vor dem LAG Düsseldorf mit ihrem Ex-Arbeitgeber noch um die richtige Fristberechnung streitet. Dass § 622 Abs. 2 S. 2 BGB die relevante Betriebszugehörigkeit auf Zeiten ab dem vollendeten 25. Lebensjahr begrenzt, ließe sie immerhin 3 Monate früher ausscheiden.

Die Feststellung des Generalanwalts Bot in den Schlussanträgen vom 7.7.2009, § 622 Abs. 2 S. 2 BGB sei EG-rechtswidrig, kommt kaum überraschend. In der juristischen Literatur hat sich diese Auffassung schon längst durchgesetzt. Der Generalanwalt weist seinerseits darauf hin, dass die Berechnungsweise der Fristen nicht nur in jungen Jahren als Maßnahme gegen Jugendarbeitslosigkeit zweifelhaft sei, sondern auch lange zu Lasten des alternden Beschäftigten nachwirke. Grundsätzlicherer Natur ist aber das Plädoyer des Generalanwalts, wie im „Mangold“-Urteil anstelle des staatlichen Gesetzgebers den verklagten privaten Arbeitgeber für die Folgen aus dem EG-Rechtsverstoß aufkommen zu lassen. Das Vertrauen des Arbeitgebers auf staatliches Recht bewertet er geringer als einen „wirksamen Rechtsbehelf“ des Arbeitnehmers.

Es besteht aber noch ein Quäntchen Hoffnung: Dass private Arbeitgeber für die Richtigkeit staatlicher Gesetzgebung haften sollen, stößt durchaus auch innerhalb des EuGH auf Kritik. Dennoch ist es ratsam, auf Altersbe-

züge in Gesetzen nicht blind zu vertrauen und sie in der arbeitsrechtlichen Gestaltung dort zu vermeiden, wo kein Sachzwang besteht. Aus gutem Grund hat etwa die DFS die neuen Kündigungsfristen im Haustarifvertrag nicht vom Alter abhängig gemacht.

Entscheidungen**BAG: Vorbehaltlose Leistung von Sonderzahlungen**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 5.8.2009 – 10 AZR 483/08 – wie folgt: Vergütungsansprüche aus betrieblicher Übung stehen nicht unter dem stillschweigenden Vorbehalt einer ablösenden Betriebsvereinbarung. Hat ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern mehr als zehn Jahre ohne jeden Vorbehalt einen bestimmten Prozentsatz der jeweiligen Bruttomonatsvergütung als Weihnachtsgeld gezahlt, wird der aus betrieblicher Übung entstandene vertragliche Anspruch auf Weihnachtsgeld nicht für ein Jahr durch eine Betriebsvereinbarung aufgehoben, die regelt, dass für dieses Jahr kein Weihnachtsgeld gezahlt wird. Im Verhältnis eines vertraglichen Vergütungsanspruchs des Arbeitnehmers zu den Regelungen in einer Betriebsvereinbarung gilt das Günstigkeitsprinzip.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2251-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Vorzeitige Beendigung der Elternzeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 21.4.2009 – 9 AZR 391/08 – wie folgt: Lehnt der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit gemäß § 16 Abs. 3 S. 2 BErzGG nicht form- oder fristgerecht oder nicht aus dringenden betrieblichen Gründen ab, wird die Elternzeit aufgrund der Gestaltungserklärung des Arbeitnehmers beendet. Eine Zustimmung des Arbeitgebers zur vorzeitigen Beendigung ist nicht erforderlich. Eine den Anforderungen des § 16 Abs. 3 S. 2 BErzGG nicht entsprechende Ablehnung des Arbeitgebers ist unbeachtlich.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2251-2 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Mitbestimmung bei Übernahme von Leiharbeitnehmern

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 21.7.2009 – 1 ABR 35/08 – wie folgt: Der Betriebsrat im Betrieb des Entleihers kann seine Zustimmung zur Übernahme eines Leiharbeitnehmers nicht mit der Begründung verweigern, die Arbeitsbedingungen des Leiharbeitnehmers verstießen gegen das Gleichstellungsgebot von § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2 AÜG („equal-pay-Gebot“).

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2251-3 unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Kündigung wegen Betriebsstilllegung

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 1.9.2009 – 6 Sa 109/08 – wie folgt: Kündigt der Arbeitgeber, der seinen einzigen Auftrag endgültig verloren hat und sich nicht erneut hierum bewirbt, sämtliche Arbeitsverhältnisse wegen Stilllegung des Betriebes, so sind diese Kündigungen nicht deswegen unwirksam, weil im Zeitpunkt ihres Ausspruches bereits Anzeichen für die Vergabe des Auftrags an ein ehemaliges Konkurrenzunternehmen bestanden.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2251-4 unter www.betriebs-berater.de

LAG Berlin-Brandenburg: Benachteiligung bei der Einstellung wegen der Weltanschauung Marxismus-Leninismus

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 30.7.2009 – 33 Ca 5772/09 – wie folgt: Eine unterschiedliche Behandlung einer Bewerberin oder eines Bewerbers wegen eines absehbaren Konflikts mit langjährig Beschäftigten, der sich an der früheren Tätigkeit der Bewerberin oder des Bewerbers für das Ministerium für Staatssicherheit (MfS) der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik entzündet, ist keine (unerlaubte) Benachteiligung wegen der Weltanschauung.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2251-5 unter www.betriebs-berater.de