

// Im Blickpunkt

Zum 1.4.2009 trat das das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz in Kraft (vgl. dazu BB-Special 1/2009). Es beinhaltet eine verbesserte Steuerbefreiung im EStG, eine höhere Arbeitnehmer-Sparzulage im VermBG und den Investmentfonds als weiteres Beteiligungsmodell im InvG. Das Gesetz kam vor einem Jahr in einem völlig anderen Wirtschaftsumfeld zustande. In der Krise dient die Kapitalbeteiligung nun in einigen Fällen als Tauschmittel: Lohnansprüche der Mitarbeiter in der Gegenwart sollen in mögliche künftige Gewinnansprüche umgewandelt werden, so dass dem Betrieb kurzfristig Liquidität verschafft wird.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Kerstin Schmidt**,
RAin und Partnerin, Lovells
LLP, Düsseldorf

BAG übernimmt EuGH-Rechtsprechung

Altersbefristung, Betriebsübergang, Massenentlassung: Bereiche, in denen die Rechtsprechung des EuGH bekanntermaßen einen ganz entscheidenden Einfluss auf die Arbeitsrechtspraxis in Deutschland gehabt hat – und hat. Seit Januar 2009 kann nun auch das Urlaubsrecht, genauer gesagt, die Befristung des Urlaubsanspruchs bei andauernder Krankheit des Arbeitnehmers, in diese „hall of fame“ aufgenommen werden. Mit Urteil vom 20.1.2009 – Rs. C-350/06 („Schultz-Hoff“) hat der EuGH entschieden, dass ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auch nach Ende des Übertragungszeitraums nicht verliert, wenn er den Urlaub krankheitsbedingt nicht nehmen konnte. Diese Rechtsprechung hat das BAG nun unverändert übernommen. Bemerkenswert ist zunächst – colorandi causa – die Vorgeschichte dieser Entscheidung. Seit nunmehr 20 Jahren schwelt die Auseinandersetzung über die Zulässigkeit der Befristung des Urlaubsanspruchs zwischen dem für Urlaubsfragen zuständigen Senat des BAG und der 12. Kammer des LAG Düsseldorf, die den Fall „Schultz-Hoff“ nunmehr dem EuGH zur Entscheidung vorgelegt hatte. In etlichen Entscheidungen hatte das LAG gegen die ständige Rechtsprechung des BAG entschieden, und ebenso häufig hatte das BAG die LAG-Urteile wieder kassiert. Mit der Entscheidung des EuGH wird man leben müssen. In der Praxis mag sich zukünftig manch ein langzeiterkrankter Arbeitnehmer über das zusätzliche „Bonbon“ der Urlaubsab-

geltung freuen – vor allem, wenn das Arbeitsverhältnis wie im Fall „Schultz-Hoff“ mit der Verrentung wegen dauerhafter Erwerbsminderung endet. Umgekehrt werden Arbeitgeber früher als bisher über krankheitsbedingte Kündigungen langzeiterkrankter Mitarbeiter nachdenken (müssen), schon allein um die drohenden Kosten für die Urlaubsabgeltung im Rahmen des Vertretbaren zu halten. Abzuwarten bleibt, ob die Rechtsprechung bei der Prüfung krankheitsbedingter Kündigungen zukünftig eine erhebliche betriebliche Beeinträchtigung des Arbeitgebers durch diese Kostenbelastung anerkennt. Nur dann würde sich die Entscheidung des EuGH in letzter Konsequenz als nur vordergründig arbeitnehmerfreundlich erweisen.

Entscheidungen**BAG: Sonderkündigungsschutz für Abfallbeauftragten**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 26.3.2009 – 2 AZR 633/07 – wie folgt: Hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zum Betriebsbeauftragten für Abfall bestellt, so ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses unzulässig. Das Arbeitsverhältnis kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

(PM BAG vom 26.3.2009)

BAG: Kirche – sachgrundlose Befristung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 25.3.2009 – 7 AZR 710/07 – wie folgt: Nach § 14 Abs. 2 S. 1 Halbs. 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Nach § 14 Abs. 2 S. 3, § 22 Abs. 1 TzBfG kann die Höchstdauer der Befristung durch Tarifvertrag abweichend von Satz 1 festgelegt werden. In kirchlichen Arbeitsregelungen kann von der Höchstbefristungsdauer

nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(PM BAG vom 25.3.2009)

BAG: Betriebserwerb in der Insolvenz

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 30.10.2008 – 8 AZR 54/07 – wie folgt: Wird der Betrieb aus der Insolvenz erworben, so haftet der Erwerber nur für das Entgelt, das spiegelbildlich für die Vorleistung geschuldet wird, welche der Arbeitnehmer während der nach Insolvenzeröffnung noch andauernden Arbeitsphase erbringt. Ist die Arbeitsphase vor Insolvenzeröffnung abgeschlossen, haftet der Erwerber demnach nicht für die restlichen Vergütungsansprüche des Altersteilzeit-Arbeitnehmers während der Freistellungsphase. Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-773-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Keine Altersgrenze für Flugbegleiter

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 16.10.2008 – 7 AZR 253/07 (A) – wie folgt: Die Altersgrenze von 60 Jahren für das Kabinenpersonal in § 19 Abs. 2 S. 3 des MTV Nr. 1 für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG ist wegen Fehlens eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Altersgrenzen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vorsehen, in dem der Arbeitnehmer noch keine Altersrente beziehen kann, können die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, wenn das Erreichen eines bestimmten Lebensalters wegen der vom Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeit zu einer Gefährdung wichtiger Rechtsgüter führen kann.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-773-2 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 14.1.2009 – 5 AZR 89/08 – wie folgt: Die gesetzliche Entgeltfortzahlung wegen Krankheit an Sonn- und Feiertagen schließt die entsprechenden Zuschläge mit ein.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-773-3 unter www.betriebs-berater.de