

// Im Blickpunkt

Der arbeitsrechtliche Teil des Betriebs-Berater setzt in dieser Ausgabe einen Schwerpunkt auf das Urlaubsrecht: *Hohmeister* gibt einen Überblick über die Rechtsprechung des BAG in den Jahren 2007/2008. *Gaul* befasst sich in seinem Aufsatz mit der Rechtsprechungsänderung durch das EuGH-Urteil zur Unverfallbarkeit von Urlaubsansprüchen, das durch das LAG Düsseldorf eine erste Umsetzung erfahren hat und von *Schmidt* im Anschluss kommentiert wird. *Lipinski* stellt im „Standpunkt“ den aktuellen Stand der Umsetzung des Konjunkturpakets II dar.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Wolfgang Lipinski**,
RA/FAArbR und Partner, Bei-
ten Burkhardt Rechtsan-
walts-gesellschaft mbH

Konjunkturpaket II: Klarstellung in Bezug auf Kurzarbeit und Leiharbeiter verpasst

Das Konjunkturpaket II ist verabschiedet, die Messe ist gelesen. Schade nur, dass im Gesetzgebungsverfahren ein Detail auf der Strecke geblieben ist, das zu einer erheblichen Erleichterung in der Praxis geführt hätte: Die Klarstellung, dass Leiharbeiter nicht erst entlassen werden müssen, um Kurzarbeitergeld für die Stammbesellschaft zu erhalten. In einem Vorschlag der Arbeitsgruppe Beschäftigungssicherung von Mitte Januar war der entsprechende Passus noch enthalten. Ob es sich bei der unterlassenen Übernahme in den Gesetzestext um ein Versehen oder um Absicht handelt, ist nicht erkennbar. Damit ist die Gesetzeslage diesbezüglich weiter offen. Soweit ersichtlich besteht auch keine Durchführungsanweisung an die Arbeitsagenturen, ob Leiharbeiter vor Gewährung von Kurzarbeitergeld vorrangig abgebaut werden müssen oder nicht. Wenn Unternehmen, die Leiharbeiter einsetzen, Kurzarbeit einführen wollen, ist daher bis auf Weiteres dringend eine vorherige Rückfrage bei der zuständigen Arbeitsagentur zu empfehlen. Angesichts des Tempos, das der Gesetzgeber beim Konjunkturpaket II vorgelegt hat, mag ihm das Versäumnis nachzusehen sein. Nun ist jedoch die Bundesagentur für Arbeit aufgefordert, die Klarstellung schnellstmöglich jedenfalls durch eine entsprechende Ergänzung der Durchführungsanordnung nachzuholen.

➔ Vgl. zur Kurzarbeit: *Cohnen/Röger* in *BB* 2009, 46, sowie demnächst *Bauer* zu *Spezialfragen beim KuG* und *Richter* zur *Musterbetriebsvereinbarung bei Kurzarbeit*.

Entscheidungen**BAG: Widerspruch gegen BÜ**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 19.2.2009 – 8 AZR 176/08 – wie folgt: Der widersprechende Arbeitnehmer verfolgt keine unzulässigen Ziele, wenn es ihm nicht ausschließlich darum geht, den Arbeitgeberwechsel zu verhindern, sondern wenn er mit dem Betriebserber über den Abschluss eines Arbeitsvertrages zu günstigeren Bedingungen verhandelt.

(Quelle: PM BAG vom 19.2.2009)

BAG: Arbeitskleidung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 17.2.2009 – 9 AZR 676/07 – wie folgt: Der Arbeitgeber kann mangels gesetzlicher Verpflichtung mit dem Arbeitnehmer grundsätzlich vereinbaren, dass dieser während der Arbeitszeit eine bestimmte Arbeitskleidung trägt und dass sich der Arbeitnehmer an den Kosten beteiligt. Die Vertragsklausel darf den Arbeitnehmer allerdings nicht unbillig benachteiligen (§ 307 Abs. 1 S. 1 i. V. m. § 307 Abs. 2 BGB). Ob dies der Fall ist, richtet sich nach den Vorteilen, die der Arbeitnehmer aus der Überlassung der Berufskleidung und ihrer Pflege und Ersatzbeschaffung durch den Arbeitgeber hat.

(Quelle: PM BAG vom 17.2.2009)

BAG: Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.9.2008 – 6 AZR 657/07 – wie folgt: Vollzeit- und Teilzeitkräfte werden ungleich vergütet, wenn für jeweils die gleiche Stundenzahl nicht die gleiche Gesamtvergütung gezahlt wird. Verstoßen Vereinbarungen gegen das Verbot der Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit aus § 4 Abs. 1 TzBfG, sind leistungsgewährende Vertragsbestimmungen auf diejenigen Personen zu erstrecken, die entgegen dem Gebot der Gleichbehandlung von der Gewährung tariflicher Leistungen – auch teilweise – ausgeschlossen wurden. Diese Rechtsfolge ergibt sich aus § 134 BGB i. V. m. § 612 Abs. 2 BGB und nicht unmittelbar aus § 4 Abs. 1 TzBfG.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-493-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Gleichbehandlung bei Teilzeitvergütung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 22.10.2008 – 10 AZR 734/07 wie folgt: § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG verbietet bei der Zahlung des Arbeitsentgelts oder bei der Gewährung einer anderen teilbaren geldwerten Leistung eine Abweichung vom Pro-rata-temporis-Grundsatz zum Nachteil des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, ohne dass dafür ein sachlicher Grund vorliegt. Teilzeitarbeit darf deshalb grundsätzlich nur quantitativ, nicht aber qualitativ anders abgegolten werden als Vollzeitarbeit.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-493-2 unter www.betriebs-berater.de

LAG Berlin: Widerrufsvorbehalt

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 24.11.2008 – 2 Sa 1462/08 wie folgt: Im Falle eines arbeitsrechtlichen Widerrufsvorbehalts muss im Vertragstext deutlich werden, genau welche Leistung von einem möglichen Widerruf betroffen sein soll und in welchen Fällen der Arbeitnehmer mit dem Widerruf rechnen muss. Dazu muss wenigstens die Richtung angegeben werden, aus der der Widerruf möglich sein soll (BAG vom 11.10.2006 – 5 AZR 721/05).

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-493-3 unter www.betriebs-berater.de

OVG Nordrhein-Westfalen: Keine Mitbestimmung bei Chat-Programm

Das OVG entschied in seinem Urteil vom 30.1.2009 – 16 A 2412/07.PVL –, dass es sich bei einem Chat-Programm weder um eine Überwachungsmaßnahme handelt noch um eine „Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung“, die nach dem Personalvertretungsrecht dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats unterliegt. Eine gewisse „geistig-psychische“ Mehrbelastung durch Chat-Konferenzen sei nicht auszuschließen. Diese Belastung werde jedoch durch Erleichterungen aufgewogen, die mit derartigen Konferenzen verbunden sind.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-493-4 unter www.betriebs-berater.de