

// Im Blickpunkt

Das Bundesgesundheitsministerium hat aufgrund der „Schweinegrippe“ angeregt, die bestehenden Pandemiepläne in Unternehmen zu überprüfen und gegebenenfalls auf die aktuelle Situation anzupassen. Zusätzlich wurde unter der Nr. 0800-4400550 eine kostenfreie Hotline eingerichtet. Mit den arbeitsrechtlichen Fragen einer Pandemie beschäftigt sich der Standpunkt von *Falter*, der u. a. auch auf seinen kommenden, ausführlichen Aufsatz Bezug nimmt. *Waldenmaier/Ley* befassen sich mit der Konzernbestimmung, während *Müller-Bonanni/Müntefering* den Vergleich zwischen Arbeitnehmerbeteiligung bei SE-Gründung und grenzüberschreitender Verschmelzung anstellen. Der Aufsatz von *Ziegler/Gey* im kommenden Heft nimmt diesbezüglich einen Vergleich zum MitbestG vor.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Gernot Falter**, M.A., RA,
FAArbR, Energie Baden-
Württemberg AG

Vorbereitet auf die Pandemie?

Was die Zugvögel in Mecklenburg-Vorpommern mit der Vogelgrippe nicht geschafft haben, das ist jetzt den mexikanischen Schweinen gelungen. Die Gefahren einer Pandemie sind ins Bewusstsein gerückt. Die Weltgesundheitsorganisation hat die höchste Warnstufe ausgerufen. Dies ist Anlass genug, über die mit einer Pandemie verbundenen Rechtsfragen intensiver nachzudenken. Dass die Infrastruktur und die Integrität des öffentlichen Lebens in einem solchen Fall massiven Beeinträchtigungen ausgesetzt werden wird, bedarf sicherlich keiner näheren Erläuterung. Der volkswirtschaftliche Schaden kann ungeahnte Dimensionen annehmen und auch Panikreaktionen sind wahrscheinlich. Gerade in einem solchen Szenario sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer in besonderem Maße betroffen, sind es doch sie, die die Wertschöpfung innerhalb einer Volkswirtschaft am intensivsten tragen. Die bislang vorliegenden Empfehlungen zur betrieblichen Pandemieplanung sparen den Teil mit den (arbeits-)rechtlichen Fragen aus. Gesetzgebung und Rechtsprechung haben sich mit den Rechtsfragen in der Pandemie bisher nicht befasst. Literatur ist nur vereinzelt vorhanden. Dabei gibt es durchaus Fragen, mit deren Beantwortung es sich zu befassen lohnt. Neben diversen (arbeits-)medizinischen Fragen ist zu klären, ob in der Pandemie ein grundsätzliches Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers allein wegen der Gesundheitsgefährdung besteht. Gerade deswegen lohnt es sich bezüg-

lich dieses Punkts die Voraussetzungen, die der Arbeitgeber schaffen kann und möglicherweise auch im eigenen Interesse schaffen muss, näher zu betrachten. Es sind also die Schutzpflichten im Arbeitsverhältnis, die in dieser besonderen Situation für den Arbeitgeber von entscheidender Bedeutung sind.

➔ *Den passenden Aufsatz aus BB, Heft 37, schon jetzt lesen.* // **BB-ONLINE** BBL2009-1693-1

Entscheidungen**BAG: Betriebsübergang – Verwirkung des Widerspruchsrechts**

Mit Urteil vom 23.7.2009 – 8 AZR 357/08 – hat das BAG entschieden: Eine nicht ordnungsgemäße Unterrichtung des Arbeitnehmers über einen beabsichtigten Betriebsübergang setzt die einmonatige Frist für einen Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber (§ 613a Abs. 6 S. 1 BGB) nicht in Lauf. Das Recht zum Widerspruch kann allerdings verirken. (BAG PM vom 23.7.2009)

BAG: Mitbestimmung bei AGG-Beschwerdestelle

Mit Beschluss vom 21.7.2009 – 1 ABR 42/08 – hat das BAG entschieden: Der Betriebsrat hat bei der Einführung und Ausgestaltung des Verfahrens mitzubestimmen, in dem Arbeitnehmer ihr Beschwerderecht nach dem AGG wahrnehmen können (§ 13 Abs. 1 S. 1 AGG). Die Beachtung eines bestimmten Verfahrens, um sich zu beschweren, ist nicht vorgeschrieben. (BAG PM vom 21.7.2009)

BSG: Sperrzeit für Arbeitslosengeld nach Altersteilzeit

Mit Urteil vom 21.7.2009 – B 7 AL 6/08 R – hat das BSG entschieden: Bei Arbeitnehmern, die Altersteilzeit mit ihrem Arbeitgeber vereinbart haben und sich nach dieser Freistellungsphase der

Altersteilzeit arbeitslos melden, kann die Agentur für Arbeit eine Sperrfrist verhängen. Dem könnte ein wichtiger Grund widersprechen, der vorliegt, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber beabsichtigt hat, nahtlos nach Ende der Altersteilzeit Altersrente zu beziehen und deshalb prognostisch von einem sicheren Ausscheiden aus dem Arbeitsleben auszugehen war.

(BSG PM vom 21.7.2009)

BSG: Minijob – Überwachung durch Arbeitgeber

Das BSG hat am 15.7.2009 nicht die die erwarteten Urteile (B 12 R 1/08 R; B 12 R 5/08 R) zum Beginn von Versicherungs- und Beitragspflicht von Minijobbern gefällt. Die Revisionen sind zurückgenommen worden. In beiden Fällen klagten Arbeitgeber gegen die Feststellung der Versicherungspflicht ihrer Arbeitnehmer. Diese hatten bei anderen Arbeitgebern weitere Stellen angenommen, für die sie weniger als 400 Euro erhielten; bei Zusammenrechnung überstiegen die Entgelte aber die 400 Euro-Grenze. Für die Zeit ab dem 1.1.2009 sind die Arbeitgeber nach den Geringfügigkeitsrichtlinien verpflichtet, sich beim Minijobber nach anderen Beschäftigungen zu erkundigen. Kommen sie dieser Pflicht nicht nach, müssen rückwirkend Beiträge gezahlt werden (§ 8 Abs. 2 S. 4 SGB IV).

(BSG PM vom 23.7.2009)

LAG Köln: Altersgrenze für Nachwuchswissenschaftler unwirksam

Mit Urteil vom 12.2.2009 – 7 Sa 1132/08 – hat das LAG entschieden, dass eine Altersgrenze von 40 Jahren für Anstellungsverträge mit Nachwuchswissenschaftlern eine ungerechtfertigte Altersdiskriminierung darstellt. Die von der Universität verfügte starre Altersgrenze könne durch das angeführte Ziel, eine Herabsetzung des Erstberufungsalters von Professoren zu erreichen, nicht gerechtfertigt werden.

(LAG Köln PM vom 27.7.2009)