

// Im Blickpunkt

Mit der Frage, unter welchen Voraussetzungen im Einzelnen tarifliche Regelungen und dabei insbesondere die so genannten Rationalisierungsschutzabkommen die Erstreikbarkeit von Tarifsozialplänen verhindern können, beschäftigen sich *Lindemann/Dannhorn* in ihrem Beitrag. *Otto/Mückl* besprechen in ihrem Aufsatz die aktuelle Entscheidung des BAG vom 17.1.2008 zum Kündigungsschutz bei Arbeitsverhältnissen mit Auslandsbezug.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Horst Marburger**,
Oberverwaltungsrat, AOK
Baden-Württemberg, Geis-
lingen/Steige

Neuregelung des Sozialversicherungsausweises zum 1.1.2008

Jeder Arbeitnehmer erhält einen Sozialversicherungsausweis (SVA). Diese lakonische Regelung im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) hat ganz erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitgeber. Der SVA ist zweifellos ein wichtiges Dokument. Die Regelungen darüber befanden sich bis zum 31.12.2007 in verschiedenen Vorschriften. Durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetzes vom 19.12.2007 (BGBl. I S.3024) sind diese Vorschriften durch § 18h SGB IV ersetzt worden. Sie wurden ganz erheblich gestrafft.

Geblichen ist die Verpflichtung für Mitarbeiter bestimmter Branchen, den SVA bei der Arbeit mit sich zu führen. Es handelt sich dabei um das Baugewerbe, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, das Personen- und Güterbeförderungsgewerbe, das Schaustellergewerbe, ferner um Unternehmen der Forstwirtschaft, des Gebäudereinigungsgewerbes und von Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen.

Beseitigt wurde der so genannte Ersatzausweis, den bestimmte ausländische Arbeitnehmer anstelle des SVA mit sich zu führen hatten. Nunmehr sind Beschäftigte, die im Rahmen eines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in das Inland entsandt werden, verpflichtet, statt des SVA den Aufenthaltstitel oder die Bescheinigung E 101 (für Staaten des europäischen Wirtschaftsraumes) mit sich zu führen. Die neuen Regelungen über den SVA sind klarer und einfacher gehalten, als die bisherigen Bestimmungen und erleichtern zweifellos den Einsatz des SVA in der Praxis!

Entscheidungen**BAG: AGB-Kontrolle einer doppelten Schriftformklausel**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 20.5.2008 – 9 AZR 382/07 –, dass vom Arbeitgeber vorformulierte Arbeitsvertragsklauseln gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam sind, wenn sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Nach § 305b BGB haben individuelle Vertragsabreden vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen Vorrang. Im vorliegenden Fall bedürfen nach dem Formulararbeitsvertrag Änderungen und Ergänzungen des Vertrags sowie der Verzicht auf das Schriftformerfordernis der Schriftform. Der Erstattungsanspruch des Arbeitnehmers folgt aus betrieblicher Übung. Die Schriftformklausel erweckt beim Arbeitnehmer entgegen der Schutzvorschrift des § 305b BGB den Eindruck, auch eine mündliche individuelle Vertragsabrede sei wegen Nichteinhaltung der Schriftform gemäß § 125 S. 2 BGB unwirksam.

(Quelle: PM BAG vom 20.5.2008)

BAG: Urlaubsabgeltung bei zweiter Elternzeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 20.5.2008 – 9 AZR 219/07 –, dass der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewähren muss, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten hat (vgl. bis 31.12.2006 § 17 Abs. 2 BErzGG, danach inhaltsgleich § 17 Abs. 2 BEEG). Der Urlaub ist abzugelten, wenn das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit endet oder es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt wird (§ 17 Abs. 3 BErzGG/BEEG). Der Senat hält somit an seiner bisherigen Rechtsprechung zu § 17 Abs. 2 BErzGG nicht mehr fest.

(Quelle: PM BAG vom 20.5.2008)

BAG: Betriebsübergang – Gründung einer Service GmbH

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 21.5.2008 – 8 AZR 481/07 – wie folgt: Gründet ein Kommunalunternehmen, das Krankenhäuser betreibt,

eine Service GmbH und übernimmt diese alle Reinigungskräfte dieser Krankenhäuser, so liegt ein Betriebsteilübergang vor, wenn die GmbH im Wege der Arbeitnehmerüberlassung alle übernommenen Reinigungskräfte an das Kommunalunternehmen „zurückentleiht“ und diese dort die gleichen Tätigkeiten verrichten wie bisher. Dies gilt jedenfalls, wenn ausschließlicher Gegenstand des Unternehmens der Service GmbH die Stellung von Personal an das Kommunalunternehmen oder an dessen Tochterunternehmen ist.

(Quelle: PM BAG vom 21.5.2008)

BAG: Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 13.12.2007 – 2 AZR 971/06 – wie folgt: Der Abfindungsanspruch nach § 1a Abs. 1 KSchG entsteht nach dem Wortlaut der Norm nicht, wenn der Arbeitnehmer die Kündigung klageweise angreift. Dies gilt auch für eine nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist eingereichte Kündigungsschutzklage und einen Antrag des Arbeitnehmers auf nachträgliche Klagezulassung nach § 5 KSchG. Durch eine Rücknahme des Antrags auf nachträgliche Klagezulassung und/oder die Rücknahme der Kündigungsschutzklage können die Voraussetzungen des § 1a Abs. 1 S. 1 KSchG nicht mehr nachträglich erfüllt werden.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1225-1 unter www.betriebs-berater.de

Gesetzgebung**Whistleblowing – Änderung des § 612a BGB in ein Anzeigerecht**

Nach dem Willen des Gesetzgebers soll i. R. d. Änderungen zum Lebensmittelrecht in Folge des „Gammelfleischskandals“ die Regelung des § 612a BGB (Maßregelungsverbot) durch ein Anzeigerecht ersetzt werden, das Arbeitnehmern die Möglichkeit gibt, Informationen an Behörden weiterzugeben ohne den Arbeitgeber informieren zu müssen. Ein Verstoß gegen die Treupflicht bestünde damit nicht mehr.

Geplanter Wortlaut des § 612a BGB:

[// BB-ONLINE](#) BBL2008-1225-2 unter www.betriebs-berater.de