

// Im Blickpunkt

Am 13.8.2008 hat das Bundeskabinett den Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen verabschiedet. *Uckermann* zeigt in seinem neuen Update auf, dass der neue Entwurf sich deutlich von der ursprünglichen Version abhebt. Trotz dieser Anpassungen beinhalten die Änderungen des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-Gesetz) weiterhin gesetzgeberischen Handlungsbedarf.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Dr. Roland Gastell**,
Rechtsanwalt und Partner bei
BMH Bräutigam & Partner

Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG)

Am BEEG wird nachgebessert: Die Bundesregierung plant eine einheitliche Mindestbezugszeit des Elterngeldes, einen flexibleren Antrag sowie die Einführung einer „Großelternzeit“. Mit diesen Maßnahmen soll auf die Erfahrungen bei der Anwendung des Gesetzes reagiert werden.

Die Einführung einer Mindestbezugszeit von zwei Monaten soll als Anreiz für Väter dienen, sich mehr Zeit für ihr Kind zu nehmen. Denn bisher nimmt über die Hälfte der Väter das Elterngeld lediglich für zwei Monate in Anspruch. Der vorgesehene Anspruch der Großeltern auf Elternzeit soll minderjährige Eltern entlasten sowie Eltern, die sich noch in der Ausbildung befinden, die Möglichkeit geben, die Ausbildung abzuschließen. Ziel ist, die Lebenssituation der jungen Familie und damit die des Kindes abzusichern.

Es bleibt abzuwarten, ob die Mindestbezugszeit Väter tatsächlich motiviert, sich umfangreicher der Kindererziehung zu widmen. Denkbar ist auch, dass Väter, die sich beruflich nur eine kürzere Elternzeit leisten können, eine solche nun gar nicht mehr nehmen. Die Großelternzeit bringt jedenfalls neue Belastungen für Arbeitgeber. Ob diese soziale Tat auf Kosten der Unternehmen in das derzeitige konjunkturelle Umfeld passt, scheint mehr als fraglich.

➔ Vgl. zum Recht der Elternzeit den Aufsatz von Bruns, BB 2008, 330, und zur Elternzeit in der betrieblichen Altersversorgung demnächst der Beitrag von Rößler/Vollmuth.

Entscheidungen**BAG: Unterbrechung bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 26.6.2008 – 6 AZR 478/07 – wie folgt: Der Insolvenzschnuldner kann gegen ein nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens ergangenes Urteil mit einem Rechtsmittel geltend machen, der Rechtsstreit sei infolge der Eröffnung des Insolvenzverfahrens vor Urteilsverkündung nach § 240 ZPO unterbrochen worden, wenn das mit der Sache befasste Gericht diese Rechtsfolge außer Acht gelassen und ein Urteil verkündet hat, durch das der Insolvenzschnuldner materiell beschwert ist. An dieser Rechtslage hat § 117 InsO nichts geändert.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1897-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Einschränkung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 2.7.2008 – 10 AZR 386/07 – wie folgt: Die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, die zur Einschränkung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags führen, trägt der von der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK) in Anspruch genommene Arbeitgeber.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1897-2 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebsvereinbarung, Abfindung und Altersteilzeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 15.4.2008 – 9 AZR 26/07 – wie folgt: Grundsätzlich löst eine jüngere Betriebsvereinbarung eine ältere gemäß der Zeitkollisionsregel ab. Das gilt allerdings nur, wenn die Betriebsvereinbarungen denselben Gegenstand regeln. Ein Sozialplan soll die durch die geplante Betriebsänderung eintretenden wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder abmildern. Deshalb ver-

stößt es nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG, wenn eine zur Durchführung des Sozialplans abgeschlossene Betriebsvereinbarung eine höhere Abfindung nur zugunsten der Arbeitnehmer regelt, die von einer Betriebsänderung betroffen sind. Werden in einem Interessenausgleich mit dem Ziel des Personalabbaus Altersteilzeitarbeitsverträge angeboten, so können für die Arbeitnehmer, die davon Gebrauch machen, besondere Anreize gewährt werden.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1897-3 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Statusverfahren bei Aufsichtsratswahl

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 16.4.2008 – 7 ABR 6/07 – wie folgt: Bei einem Streit zwischen einem Unternehmen und dem Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat, ob bei einer bislang aufsichtsratslosen GmbH nach den Bestimmungen des Drittelbeteiligungsgesetzes ein Aufsichtsrat zu bilden ist, muss vor der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer ein Statusverfahren nach § 27 EGAktG, § 98 Abs. 1 AktG vor dem dafür allein zuständigen LG durchgeführt werden. Eine zuvor vorgenommene Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer ist nichtig.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1897-4 unter www.betriebs-berater.de

LAG Hamm: Rechtsweg bei Vergütung nach UrhG

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 30.6.2008 – 2 Ta 871/07 – wie folgt: Für die Geltendmachung des Anspruchs eines Arbeitnehmers auf eine angemessene Vergütung nach § 32 Abs. 1 S. 2 UrhG ist nicht der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten, sondern zur ordentlichen Gerichtsbarkeit gegeben.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1897-5 unter www.betriebs-berater.de