

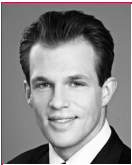
// Im Blickpunkt

Staatlich gestützte Banken nutzen eine Rechtslücke aus, um Managern der zweiten Reihe üppige Gagen zu zahlen. Diese wurden aus dem staatlichen Rettungsfonds Soffin ausgenommen. Nunmehr regt sich Widerstand aus den Teilen der Regierungskoalition, nachdem am vergangenen Wochenende bekannt geworden ist, dass etwa 200 Banker wieder auf ein Jahreseinkommen von mehr als 500 000 Euro gekommen sind. Das Gesetz über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen ist am 27.7.2010 in Kraft getreten; die darauf beruhenden beiden Verordnungen für Institute und Versicherungen liegen im Entwurf vor. Im Detail bleiben allerdings so einige Gesichtspunkte kritisch zu würdigen. Die Erste Seite von *Löw* in diesem Heft beleuchtet die Ausgestaltung von Vergütungssystemen und die Prinzipien der sog. Sound Compensation Practices.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Robert K. Strecker**,
RA bei Zirngibl Langwieser
Rechtsanwälte Partnerschaft,
München

BEM auch vor betriebsbedingter Kündigung erforderlich

Bisher haben sich die Gerichte immer mit der Frage beschäftigt, ob eine krankheitsbedingte Kündigung wegen der Nichtdurchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 84 Abs. 2 SGB IX) unwirksam ist.

Das LAG Berlin-Brandenburg hat nun mit Urteil vom 4.1.2010 (10 Sa 2071/09) entschieden, dass auch vor einer betriebsbedingten Kündigung das betriebliche Eingliederungsmanagement durchzuführen ist, um etwaige Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten beurteilen zu können. Die Pflicht nach § 84 Abs. 2 SGB IX existiert nicht nur im Vorfeld von personenbedingten Kündigungen, sondern immer dann, wenn gesundheitliche Beeinträchtigungen eines Arbeitnehmers die Weiterbeschäftigung im Betrieb beeinflussen (können).

Dementsprechend hat das LAG die betriebsbedingte Kündigung eines gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmers für unwirksam erklärt, da der Arbeitgeber nicht ausreichend versucht habe, Wege zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz zu finden. Die bloße Einschätzung des Arbeitgebers, dass ein Eingliederungsmanagement mit Blick auf den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers aussichtslos sei, genüge als Vortrag nicht.

Arbeitgeber müssen also auch vor einer betriebsbedingten Kündigung eines Arbeitnehmers, der innerhalb eines Jahres länger als

sechs Wochen arbeitsunfähig ist, an die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagement denken oder zumindest entsprechend den Vorgaben des BAG (Urteil vom 12.7.2007 – 2 AZR 716/06) umfassend und konkret darlegen können, dass auch ein solches Verfahren nicht zu einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit geführt hätte.

Entscheidungen**BAG: Undifferenziertes Leistungsentgelt nach § 18 TVöD**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 23.9.2010 – 6 AZR 338/09 – wie folgt: § 18 des TVöD vom 13.9.2005 regelt Rahmen und Grundsätze des ab dem 1.1.2007 einzuführenden Leistungsentgelts. Die Durchführung der Vorschrift setzt im kommunalen Bereich den Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung voraus. War eine solche Vereinbarung nicht bis zum 31.7.2007 zustande gekommen, erhielten die Beschäftigten aufgrund der Regelung in Satz 6 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4 TVöD (VKA) mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 ein undifferenziertes Leistungsentgelt für das Jahr 2007. Dieses betrug 12 % des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts. Der Bezug des Entgelts im September 2007 war dabei keine Anspruchsvoraussetzung für das undifferenzierte Leistungsentgelt. Vielmehr war das Tabellenentgelt des Monats September 2007 lediglich die Bemessungsgrundlage des Anspruchs.

(PM BAG vom 23.9.2010)

BAG: Berufserfahrung bei Stufenzuordnung im TV-L

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 23.9.2010 – 6 AZR 180/09 – wie folgt: Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12.10.2006 (TV-L) sieht eine Vergütung nach

Entgeltgruppen und innerhalb der Entgeltgruppen nach fünf bzw. sechs Stufen vor. § 16 TV-L enthält eine differenzierte Regelung, inwieweit Beschäftigungszeiten, die in einem früheren Arbeitsverhältnis zurückgelegt worden sind, bei der Stufenzuordnung Berücksichtigung finden. Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus einem vorherigen, nicht länger als sechs Monate zurückliegenden Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber werden gemäß § 16 Abs. 2 S. 2 TV-L bei der Stufenzuordnung berücksichtigt. Ist die einschlägige Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt nach § 6 Abs. 2 S. 3 TV-L eine Einstufung in die Stufe 2 bzw. bei Einstellungen nach dem 31.1.2010 und einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren in die Stufe 3. Auch bei Vorliegen längerer einschlägiger Berufserfahrung kann der Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 2 S. 4 TV-L diese Zeiten nur dann ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen und den Beschäftigten einer höheren Stufe als der Stufe 3 zuordnen, wenn die Einstellung zur Deckung des Personalbedarfs erfolgt ist und die frühere Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Diese unterschiedliche Berücksichtigung von Zeiten der Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber und bei anderen Arbeitgebern verletzt nicht den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. (PM BAG vom 23.9.2010)

BAG: Befristetes Arbeitsverhältnis – Sachgrund der Erprobung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 2.6.2010 – 7 AZR 85/09 – wie folgt: Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist nicht nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG gerechtfertigt, wenn die vereinbarte Dauer der Erprobungszeit in keinem angemessenen Verhältnis zu der in Aussicht genommenen Tätigkeit steht. Im Allgemeinen reichen sechs Monate Erprobungszeit aus. Einschlägige Tarifverträge können Anhaltspunkte geben, welche