

## **Folgende exemplarische Neuerungen der Rechtsprechung sind in den einzelnen Stichworten des Lexikon Arbeitsrecht 2010 berücksichtigt und kommentiert**

### **Novelle bei dem Recht der Arbeitnehmererfindungen**

Seit dem 1.10.2009 gilt, dass der Arbeitgeber die ihm ordnungsgemäß gemeldete Erfindung automatisch in Anspruch nimmt, wenn er deren Freigabe nicht innerhalb von 4 Monaten (nach Zugang der ordnungsgemäßen Meldung) in Textform (also auch per Email, Fax, SMS etc.) gegenüber dem Arbeitnehmer erklärt. Die Möglichkeit einer beschränkten Inanspruchnahme gibt es seit dem Inkrafttreten der Gesetzesnovelle am 1.10.2009 nicht mehr (Alles oder Nichts Prinzip).

Spätestens nach Ablauf der 4-monatigen Freigabefrist schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Erfindervergütung gem. § 9 ArbNErfG. Sollte der Arbeitgeber die fristgerechte Freigabeerklärung versäumen, kann er diese auch zu einem späteren Zeitpunkt nachholen. In diesem Fall entfällt die Vergütungspflicht; wenngleich auch nur für die Zukunft. Hat der Arbeitgeber die Erfindung bis zur Freigabe nicht verwertet, dürfte i.d.R. auch keine Vergütung anfallen.

**ABER:** gem. § 13 Abs. 1 u. 2 Nr. 1 ArbNErfG hat der Arbeitgeber eine Arbeitnehmererfindung, die nicht explizit freigegeben wird, zur Gebrauchsmuster- bzw. Patenterteilung anzumelden. Wird dies versäumt, stehen dem Erfinder ggf. Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber zu.

### **AGG und Kündigung: Einarbeitung der Rechtsprechung**

Mittlerweile ist auch höchstrichterlich geklärt, dass die Diskriminierungsverbote des AGG bei der Auslegung der Kündigungsschutzvorschriften zu beachten sind.

Ein Sozialplan kann regeln, dass die Abfindungen mit zunehmender Betriebszugehörigkeit ansteigen. Dies stellt ebenso wenig eine altersbedingte Diskriminierung dar, wie die Regelung in einem Sozialplan, wonach Arbeitnehmer, die –und sei es nach dem Bezug von Arbeitslosengeld- vorzeitig Altersrente in Anspruch nehmen können, geringere Abfindungen erhalten (BAG v. 26.5.2009, 1 AZR 198/08).

### **Urlaub: Änderung der Rechtsprechung!**

Dauert die Erkrankung des Arbeitnehmers bis zum Ende des Übertragungszeitraums, erlischt der Urlaubsanspruch nicht mehr, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub infolge Krankheit nicht nehmen konnte (BAG v. 24.3.2009 -9 AZR 983/07). Dies gilt grundsätzlich nur für den gesetzlichen Mindesturlaub. Der darüber hinausgehende arbeitsvertraglich vereinbarte Urlaubsanspruch ist grundsätzlich genauso zu behandeln, wenn im Arbeitsvertrag nichts Gegenteiliges steht. Man kann aber hinsichtlich des zusätzlichen Urlaubs Sonderregeln treffen, wenn man im Arbeitsvertrag deutlich macht, dass er besonderen Regeln unterliegen soll.

### **BAV**

BAG Urteil vom 15.9.2009 zur „Zillmerung“ bei der betrieblichen Altersversorgung, das Klarheit bei den z.T. unterschiedlichen LAG Urteilen gebracht hat