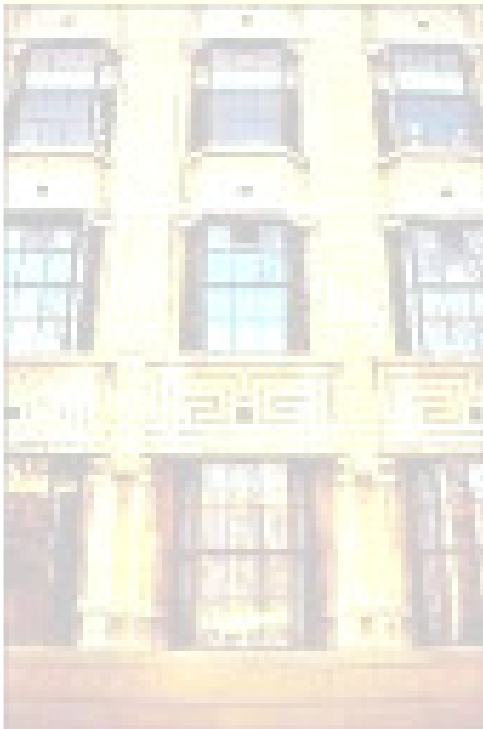


# **Aktuelles aus Gesetzgebung und Rechtsprechung**

**Rheinische Arbeitsrechtstage  
Köln, 13.02.2009**

Ulrich Kortmann  
Rechtsanwalt

Mütze Korsch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln





# I. Gesetzgebung

# I. Aktuelle Gesetzgebung

---



## 1. Mindestlohn

Geplante Neufassung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und des Mindestarbeitsbedingungengesetzes (MiArbG)

Regierungsentwurf BT-Drs. 16/10485, 16/10486, Beschlussempfehlung BT-Drs.16/11669

- Weiterhin keine Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns, stattdessen branchenbezogene Lösungen.
- Branchen mit einer Tarifbindung von mehr als 50%:  
Sozialpartner können Aufnahme in AEntG beantragen; Aufnahme erfolgt durch Rechtsverordnung des BMAS bzw. der Bundesregierung (§ 7 AEntG-E).
- Branchen mit einer Tarifbindung von weniger als 50%:  
Festlegung von Mindestentgelten nach dem MiArbG, soweit in einer Branche „soziale Verwerfungen bestehen“.

# I. Aktuelle Gesetzgebung

---



## 1. Mindestlohn

### Arbeitnehmer-Entsendegesetz – Voraussetzungen einer Aufnahme

- Antrag einer Tarifpartei auf Allgemeinverbindlichkeit. Tarifvertrag muss bundeseinheitlich gelten, darf aber regional differenzieren.
- Aufnahme erfolgt durch Ersteckungsverordnung bei Vorliegen eines öffentlichen Interesses.
- Bei mehreren Tarifverträgen in einer Branche erfolgt Auswahl nach Repräsentativität. Liegen für mehrere Tarifverträge Anträge auf Allgemeinverbindlichkeit vor, so hat der Verordnungsgeber „mit besonderer Sorgfalt“ zu prüfen (§ 7 Abs. 2, 3 AEntG-E).
- Erfasste Mindestarbeitsbedingungen: Vergütung (nicht nur die unterste Vergütungsgruppe, sondern auch „Lohngritter“); Urlaub, Urlaubskassen (§ 6 AEntG-E). u. a.
- Kontrolle / Sanktionen: Wie bisher erfolgt Kontrolle durch den Zoll; Verstöße sind bußgeldbewehrt.

# I. Aktuelle Gesetzgebung

---



## 1. Mindestlohn

### Arbeitnehmer-Entsendegesetz

- Bisher erfasste Branchen : Bauhaupt-/-nebgewerbe, Gebäudereinigung, Briefdienstleistungen
- Neu hinzukommen werden (zunächst) Pflegedienste, Sicherheitsdienstleistungen, Bergbauspezialarbeiten, Wäschereidienstleistungen, Abfallwirtschaft, Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen.
- Nicht aufgenommen wird die Zeitarbeitsbranche. Für diese soll in einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren eine Lohnuntergrenze im AÜG eingeführt werden

(so Olaf Scholz im Bundestag am 22.01.2009)

# I. Aktuelle Gesetzgebung

---



## 1. Mindestlohn

### Mindestarbeitsbedingungengesetz

- Ein aus Experten des BMAS und der Sozialpartner gebildeter Hauptausschuss schlägt die Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten in Branchen vor, in den „soziale Verwerfungen“ bestehen. (§ 3 Abs. 1 MiArbG-E).
- Höhe der Mindestentgelte wird durch paritätisch besetzte Fachausschüsse festgesetzt.
- Mindestarbeitsentgelte verdrängen entgegenstehende Tarifverträge, aber Vertrauensschutz für bestehende Tarifverträge (§ 8 Abs. 2 MiArbG-E).
- Die Bundesregierung „kann“ diese festgesetzten Mindestarbeitsbedingungen als Rechtsverordnung erlassen (§ 4 Abs. 3 MiArbG-E)
- Kontrolle/Sanktionen: Zollbehörden (§ 11 MiArbG-E), Verstöße sind bußgeldbewehrt (§ 18 MiArbG).

Stand des Gesetzgebungsverfahrens: Gesetzesentwürfe haben den Bundestag in 2./3. Lesung am 22.01.2009 passiert. Der Bundesrat wird voraussichtlich in der Sitzung am 13.02.2009 hierüber befinden.

# I. Aktuelle Gesetzgebung

---



## 2. Kurzarbeitergeld

Bereits beschlossen:

- Verlängerung der Bezugsdauer auf 18 Monate

Weitere Änderungen im Rahmen des Konjunkturpakets II geplant

(Kabinettsbeschluss vom 27.01.2009):

- Arbeitgebern werden in den Jahren 2009 und 2010 die Hälfte der von ihnen allein zu tragenden Sozialabgaben von der Bundesagentur für Arbeit erstattet (§ 421t Abs. 1 Nr. 1 SGB III-E).
- Bei Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit werden sogar 100% der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialabgaben erstattet (§ 421t Abs. 1 Nr. 2 SGB III-E).

# I. Aktuelle Gesetzgebung

---



## 3. Zeitwertkonten („Flexi II“-Gesetz)

Wesentliche Änderungen:

- Gesetzgeberische Klarstellung des Begriffs Zeitwertkonto („Wertguthaben“):  
Definition der Wertguthaben (§ 7b SGB IV):
  - Aufbau des Wertguthabens erfolgt aufgrund schriftlicher Vereinbarung.
  - Wertguthaben dient nicht der Flexibilisierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit. „Klassische“ Gleitzeitkonten sind damit ausgenommen.
- Wertkonten sind künftig in Geld zu führen, nicht in Arbeitszeit (§ 7d Abs. 1 SGB IV)
- Angesparte Arbeitszeit wird mit Bruttoentgelt + Arbeitgeberanteile zur SV berücksichtigt



# I. Aktuelle Gesetzgebung

---



## 3. Zeitwertkonten („Flexi II“-Gesetz)

Wesentliche Änderungen:

- Verwendungszweck: Arbeitnehmer können Auszahlung des Guthabens beanspruchen...
  - während einer Elternzeit / Pflegezeit
  - zum Verdiensta Ausgleich bei Geltendmachung von Teilzeit gem. § 8 TzBfG  
Beachte: ArbN kann auch einen auf Verbrauch des Guthabens befristeten Teilzeitanspruch geltend machen! (§ 7c Abs. 1 Nr. 1 c i.V.m. § 8 TzBfG)
  - für vertraglich vereinbarte Freistellungen/Verringerungen der Arbeitszeit unmittelbar vor dem Renteneintritt
  - für vertraglich vereinbarte Freistellungen bei Qualifizierungsmaßnahmen, „Sabbaticals“

# I. Aktuelle Gesetzgebung

---



## 3. Zeitwertkonten („Flexi II“-Gesetz)

Wesentliche Änderungen:

- Schutz des Wertguthabens:
  - Obligatorischer Insolvenzschutz schon dann, wenn Wertguthaben die monatliche Bezugsgröße überschreitet (derzeit 2.520,00 €)
  - Beschränkung der Kapitalanlagemöglichkeiten: Anlage in Aktien/Aktiefonds ist auf 20% des Guthabens beschränkt, § 7d Abs. 3 SGB IV
- Portabilität
  - Bei Arbeitgeberwechsel ist Übertragung auf den neuen Arbeitgeber mit dessen Zustimmung möglich (§ 7f SGB IV).
  - Alternativ kann das Guthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden, die das Konto weiterführt (ab 01.07.2009).



## **II. Rechtsprechung**



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 1. EuGH, Urteil vom 20.01.2009, C-350/06

Rechtssache Schultz-Hoff ./.. Deutsche Rentenversicherung Bund

#### Sachverhalt:

Kläger war von September 2004 an bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im September 2005 durchgehend krank; hiernach bezog er eine Erwerbsunfähigkeitsrente. Kläger verlangt Urlaubsabgeltung für 2004 und 2005.

#### Vorlagefragen des LAG Düsseldorf:

Lässt Art. 7 der RiLi 2003/88 eine mitgliedstaatliche Regelung zu, wonach der Urlaubsanspruch erlischt, wenn ein ArbN, bevor er den Urlaub nehmen kann, bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums (in Deutschland: 31.03. des Folgejahres) arbeitsunfähig erkrankt ist?

Können mitgliedstaatliche Regelungen vorsehen, dass in diesem Fall dem ArbN auch kein Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs zusteht?



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 1. EuGH, Urteil vom 20.01.2009, C-350/06

Rechtssache Schultz-Hoff ./.. Deutsche Rentenversicherung Bund

#### Entscheidung des EuGH:

Grundsätzlich verstößt es nicht gegen die Richtlinie, dass ein Anspruch auf Urlaub mit Ablauf des Übertragungszeitraums erlischt.

Dies gilt jedoch nur dann, wenn der ArbN tatsächlich die Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen. Soweit der ArbN bis Ablauf des Übertragungszeitraums krank war und aus diesem Grunde den Urlaub nicht nehmen konnte, darf der Urlaubsanspruch nicht erlöschen (Rn. 43, 44, 52).

Dauert die Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort, ist dieser fortbestehende Urlaubsanspruch abzugelten; maßgeblich ist das gewöhnliche Arbeitsentgelt (Rn 62).



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 1. EuGH, Urteil vom 20.01.2009, C-350/06

Rechtssache Schultz-Hoff ./.. Deutsche Rentenversicherung Bund

#### Folgerungen, offene Fragen

- LAG Düsseldorf hat mit Urteil vom 02.02.2009 im Ausgangsfall der Klage gegen den – staatlichen – Arbeitgeber zugesprochen (Az. 12 Sa 484/06).
- „Gilt“ das EuGH-Urteil auch für Urlaubsansprüche gegen private Arbeitgeber? Richtlinienkonforme Auslegung des BUrlG möglich (so offenbar LAG D‘dorf)?
- Künftige Ausgestaltung des BUrlG?



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 2. BAG – Altersgruppenbildung und AGG

Urteil vom 06.11.2008 – 2 AZR 701/07. Bislang liegt nur Pressemitteilung vor!

#### Sachverhalt

Betriebsbedingte Kündigungen aufgrund Interessenausgleich/Namensliste mit Altersgruppenbildung (10er-Schritte). Ein von der Kündigung betroffener lebensälterer ArbN hielt seine Kündigung für altersdiskriminierend.

#### Entscheidung

- BAG wendet die Diskriminierungsverbote auch auf Kündigungen an, trotz § 2 Abs. 4 AGG, der das Gegenteil aussagt.
- Diskriminierungstatbestand ist zwar einschlägig, aber sowohl bezüglich der Berücksichtigung des Lebensalters als auch der Altersgruppenbildung gem. § 10 S. 1 AGG durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt.
- Lebensalter als Kriterium berücksichtigte „mit hinnehmbarer Unschärfe“ die Arbeitsmarktchancen. Die Altersgruppenbildung wiederum relativiere diese Bevorzugung und wirke der Überalterung der Belegschaft entgegen.

## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 2. BAG – Altersgruppenbildung und AGG

Urteil vom 06.11.2008 – 2 AZR 701/07. Bislang liegt nur Pressemitteilung vor!

#### Folgerungen

- Europarechtswidrigkeit des § 2 Abs. 4 AGG ist kaum überraschend (so auch schon Instanzgerichte, etwa LAG Hamm NZA-RR 2009, 13)
- BAG teilt offenbar die Auffassung, dass das AGG durch die „Hintertür“ über Generalklauseln (§ 1 II KSchG, § 242 BGB) Anwendung findet
- Droht Gefahr vom EuGH im Falle künftiger Vorlagen durch LAG's? Angesichts des großzügigeren Maßstab in der „Palacios de la Villa“-Entscheidung vom 16.10.2007 (NZA 2007, 1219) besteht Hoffnung!





## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 3. BAG – Gleichbehandlung bei Lohnerhöhung betriebsübergreifend

Urteil vom 03.12.2008 – 5 AZR 74/08

#### Sachverhalt:

Paketdienstleister mit bundesweit 72 Standorten erhöht für alle Arbeitnehmer die Löhne um 2,1%. Nur die ArbN des Betriebes in G erhalten keine Lohnsteigerung.

#### Entscheidung:

- Gleichbehandlungsgrundsatz gilt betriebsübergreifend, soweit eine Verteilungsentscheidung des Arbeitgebers sich nicht auf einen Betrieb beschränkt. Eine Unterscheidung von Betrieben ist nur zulässig, soweit es hierfür sachliche Gründe gibt. Dies gilt auch bei allgemein unternehmensweit gewährten Lohnerhöhungen.
- Arbeitgeber darf nach z.B. nach wirtschaftlicher Leistung, absoluter Lohnhöhe und Lohnentwicklung in der Vergangenheit differenzieren. Andere vernünftige Gründe sind tauglich bis zur Willkürgrenze. Zugrunde gelegter Zweck und Differenzierungsgründe müssen „ins sich stimmig sein“.



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 4. BSG – Freistellung / versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

Urteile vom 24.09.2008 – B 12 KR 22/07 R und B 12 KR 27/07 R

#### Ausgangslage:

Im Jahre 2005 entschieden die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger, dass im Falle einer einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung eines Arbeitnehmers mit dem Zeitpunkt der Freistellung das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis i. S. v. § 7 SGB IV ende, da der Arbeitgeber dann weder rechtlich noch tatsächlich über die Arbeitskraft des Arbeitnehmers verfügen könne.

Einvernehmliche unwiderrufliche Freistellungen – vorher häufig in der Praxis anzutreffen z. B. in Aufhebungs- oder Abwicklungsvereinbarungen – waren seitdem ohne weiteres nicht mehr möglich (es drohte der Verlust des gesetzlichen Krankenversicherungsschutzes!).

Praxis behalf sich mit „Gentleman's Agreements“, „einseitige“ Freistellungen



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 4. BSG – Freistellung / versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

Urteile vom 24.09.2008 – B 12 KR 22/07 R und B 12 KR 27/07 R

#### Entscheidung:

BSG hatte über zwei Fälle zu entscheiden:

- Erster Fall: Unwiderrufliche Freistellung eines Arbeitnehmers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist im Rahmen eines Prozessvergleichs.
- Zweiter Fall: Arbeitnehmer in Altersteilzeit im Blockmodell, der einvernehmlich auf für die „aktive“ Phase freigestellt wird.

In beiden Fällen ging das BSG von einem fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis aus. Entscheidend sei, dass das Arbeitsverhältnis „vollzogen“ werde. Dies setze nicht voraus, dass tatsächlich Arbeitsleistung erbracht werde, solange das Arbeitsverhältnis im Übrigen ordnungsgemäß abgewickelt werde.



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 5. BAG – Nachwirkung einer teil-mitbestimmten Betriebsvereinbarung

Urteil vom 26.08.2008, 1 AZR 354/07

#### Sachverhalt:

Die Vergütung im nicht-tarifgebundenen Betrieb des Arbeitgebers richtete sich nach einer Betriebsvereinbarung, die pauschal auf den BAT verwies sowie Sonderregelungen, insbesondere bzgl. eines Weihnachtsgeldes enthielt. Die Arbeitsverträge enthielten zudem Verweise auf die BAT-Vergütungsgruppen. Der Arbeitgeber kündigte die Betriebsvereinbarung fristgerecht mit dem Ziel, künftig das Weihnachtsgeld nicht mehr zahlen zu wollen.

Die Betriebsvereinbarung über die Vergütung war vorliegend zulässig, da kein fachlich einschlägiger Tarifvertrag existierte (es handelte sich um einen privaten Pflegedienstleister in NRW), somit die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht griff.

Klägerin verlangte vom Arbeitgeber weiterhin die Zahlung des Weihnachtsgelds, da ihrer Auffassung nach die Betriebsvereinbarung nachwirke.



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 5. BAG – Nachwirkung einer teil-mitbestimmten Betriebsvereinbarung

Urteil vom 26.08.2008, 1 AZR 354/07

#### Ausgangslage:

- Nachwirken können nur solche (Teile einer) BV, die der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen (§ 77 Abs. 6 BetrVG)
- Bei § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gilt: Mitbestimmungsfrei ist die Höhe des Dotierungsrahmens, nicht aber die Verteilung des „Topfes“ auf die Mitarbeiter
- Will der Arbeitgeber eine derartige BV mit dem Ziel kündigen, die freiwillige Leistung ganz zu streichen oder die Höhe der Gesamtdotierung gleichmäßig zu senken, kann er dies mitbestimmungsfrei tun. Die gekündigte BV entfaltet keine Nachwirkung.
- Will der Arbeitgeber hingegen weiterhin die „freiwillige Leistung“ erbringen, allerdings die Vergütungsstruktur ändern, ist die angestrebte künftige Lohngestaltung mitbestimmungspflichtig. Die BV wirkt daher nach.



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 5. BAG – Nachwirkung einer teil-mitbestimmten Betriebsvereinbarung

Urteil vom 26.08.2008, 1 AZR 354/07

#### Entscheidung:

Nach Auffassung des BAG wirkt die BV vorliegend nach:

- Bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern erfolgten sämtliche Leistungen „freiwillig“ im Sinne des Betriebsverfassungsrechts. Dem steht nicht entgegen, dass er individualvertraglich zur Zahlung einer Vergütung verpflichtet ist.
- Vorliegend wolle der Arbeitgeber die freiwillige Leistung Weihnachtsgeld vollständig einstellen. Solange der Arbeitgeber aber überhaupt Lohn an seine Arbeitnehmer zahle, stelle er die „freiwilligen Leistungen“ nicht vollständig ein.
- Durch den mit der Kündigung der BV bezweckten Wegfall des Weihnachtsgeldes ändern sich die Entlohnungsgrundsätze, da hierunter auch die Aufteilung der Vergütung auf laufende Leistungen und Jahressonderzahlungen zu verstehen ist.



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 5. BAG – Nachwirkung einer teil-mitbestimmten Betriebsvereinbarung

Urteil vom 26.08.2008, 1 AZR 354/07

#### Folgerungen:

- Im nicht-tarifgebundenen Bereich sollte aus Arbeitgebersicht darauf geachtet werden, keine Leistungen in die BV aufzunehmen, zu denen der Arbeitgeber ohnehin schon einzelvertraglich verpflichtet ist. Eine reine „BV Weihnachtsgeld“ hätte im entschiedenen Fall ohne Nachwirkung gekündigt werden können.
- Betriebsvereinbarungen bleiben dennoch als Regelungsinstrument für Zusatzleistungen attraktiv, da bei diesen überhaupt die Möglichkeit der Kündigung besteht (anders als bei betrieblichen Übungen oder einzelvertraglichen Ansprüchen).



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 6. LAG Berlin-Brandenburg - Statistisch auffällig geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen

Urteil vom 26.11.2008, 15 Sa 517/08

#### Sachverhalt:

Klägerin hatte sich vergeblich auf Führungsposition in Unternehmen mit 1.100 Mitarbeitern beworben. Alle 27 Führungspositionen des Unternehmens waren mit Männern besetzt, obwohl Frauen 2/3 der Belegschaft stellten.

#### Entscheidung:

Das LAG hielt die Statistik über die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Hierarchiestufen für ein ausreichendes Indiz, das eine Diskriminierung vermuten lasse.

*„Die Kammer ist der Ansicht, dass statistische Nachweise schon deswegen berücksichtigungsfähig sein müssen, da andernfalls eine versteckte Diskriminierung bei Beförderungen nicht ermittelbar wäre“*





## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 6. LAG Berlin-Brandenburg - Statistisch auffällig geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen

#### Entscheidung:

Auf der zweiten Prüfungsstufe sei dem beklagten Unternehmen der Nachweis nicht gelungen, dass entgegen der Vermutung keine Diskriminierung vorliege:

- Arbeitgeber kann sich regelmäßig nur auf solche Gründe zur Rechtfertigung seiner Beförderungsentscheidung berufen, die er zuvor nach außen hin hat ersichtlich werden lassen,
- Nachschieben von sachlichen Auswahlgründen nur ausnahmsweise zulässig, da andernfalls die Diskriminierung durch Nachschieben eines (konstruierten) sachlichen Grundes folgenlos bliebe.

Kausalität: Beförderung der Klägerin bei diskriminierungsfreier Auswahl?

- Arbeitgeber muss spätestens dann, wenn Arbeitnehmer/Bewerber an ihn wegen vermeintlicher Diskriminierung herantreten, die sachlichen Gründe erläutern, wieso dieser nicht der geeignetste Bewerber war



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 6. LAG Berlin-Brandenburg - Statistisch auffällig geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen

#### Entscheidung:

Höhe des Schadensersatzes?

- Schadensersatz ist zeitlich unbegrenzt in Höhe der Entgelt Differenz zu leisten. Für eine zeitliche Beschränkung gebe es keine Veranlassung, zumal bei rechtswidrigen Beförderungsentscheidungen außerhalb des Diskriminierungsrecht (beamtenrechtlichen Konkurrentenklagen) auch unbegrenzt Schadensersatz zu leisten sei. (aA die herrschende Lehre)

#### Folgerungen:

- Extreme Sorgfalt bei der Erstellung von Stellenprofilen; diese sollten alle denkbaren sachlichen Anforderungskriterien enthalten.
- Hohe Sensibilität bei Diskriminierungsvorwürfen abgelehnter Bewerber oder nicht-beförderter Beschäftigter.



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 7. BAG – Rückzahlung von Ausbildungskosten

Urteil vom 14.01.2009 – 3 AZR 900/07 – bislang liegt nur Pressemitteilung vor!

#### Sachverhalt:

Bürokauffrau nimmt auf Kosten des Arbeitgebers an einer 3-monatigen Fortbildung zur Betriebswirtin teil. Dafür musste sich 5 Jahre an das Unternehmen binden, andernfalls sie die Ausbildungskosten zu erstatten hätte.

#### Entscheidung:

Das BAG erkennt in ständiger Rechtsprechung das Interesse des Arbeitgebers an, Arbeitnehmer – denen er eine ggf. teure Fortbildung gezahlt hat - für eine gewisse Zeit zu binden. Entsprechend sind Rückzahlungsklauseln zulässig, soweit

- dem ArbN ein „geldwerter Vorteil“ aus der Fortbildung entsteht
- die Bindungsdauer nicht übermäßig ist (Staffelung nach Ausbildungsdauer)
- die Rückzahlungspflicht entfällt, soweit das Arbeitsverhältnis aus Gründen endet, die in der Sphäre des Arbeitgebers liegen.



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 7. BAG – Rückzahlung von Ausbildungskosten

Urteil vom 14.01.2009 – 3 AZR 900/07 – bislang liegt nur Pressemitteilung vor!

#### Entscheidung:

Rechtsfolgen bei übermäßiger Bindungsdauer?

- Bislang: Reduktion auf die noch zulässige zeitliche Bindungsdauer (so noch BAG vom 5. 12. 2002 - 6 AZR 539/01)
- Nach Inkrafttreten der Schuldrechtsmodernisierung?

BAG:

- Keine geltungserhaltene Reduktion mehr möglich.
- Aber: „Besonderheiten des Arbeitsrechts fordern eine ergänzende Vertragsauslegung ausnahmsweise dann, wenn es für den Arbeitgeber objektiv schwierig war, die zulässige Bindungsdauer zu bestimmen und sich dieses Prognoserisiko für den Arbeitgeber verwirklicht.“
- Im zu entscheidenden Fall war dies allerdings nicht mehr möglich (fünfjährige Bindungsdauer statt noch zulässiger zweijähriger Dauer).



## II. Aktuelle Rechtsprechung

---

### 8. BAG – Ausschluss rentennaher Jahrgänge von Sozialplanabfindung

Urteil vom 11.11.2008 – 1 AZR 475/07

#### Sachverhalt:

Sozialplan sah deutlich verminderte Leistungen für ArbN vor, die unmittelbar nach Austritt und Arbeitslosengeldbezug Altersrente beanspruchen konnten.

#### Entscheidungsgründe:

BAG sah in der Schlechterstellung rentennaher Jahrgänge keinen Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz; Differenzierung ist sachlich gerechtfertigt aufgrund der zukunftsbezogenen Ausgleich- und Überbrückungsfunktion des Sozialplans.

AGG war nicht einschlägig, da der Sozialplan vor Inkrafttreten geschlossen wurde. Das BAG konstatierte aber, dass der Gesetzgeber an die Rechtsprechung des Senats bei der Schaffung des § 10 Abs. 1 Nr. 6 AGG „angeknüpft“ habe.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



**Mütze Korsch** Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Erfstraße 19a (Am Mediapark)  
50672 Köln  
Telefon: 0221 / 5 00 03-603  
Fax: 0221 / 5 00 03-636

**Ulrich Kortmann**, Köln  
Rechtsanwalt  
kortmann@mkrq.com

[www.mkrq.com](http://www.mkrq.com)