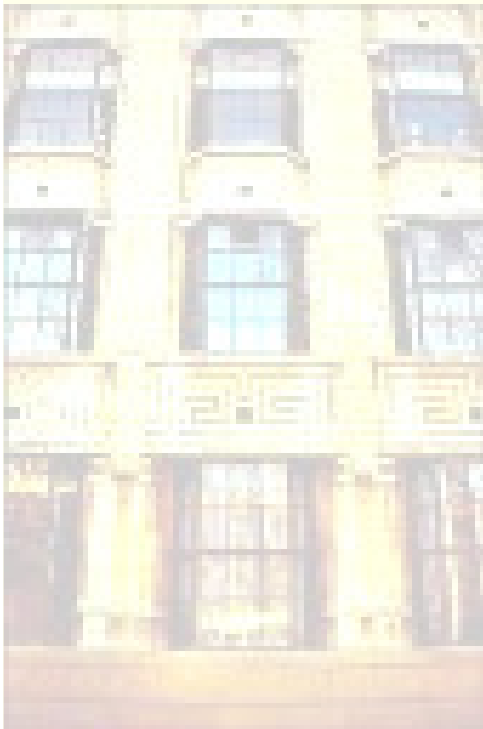


Aktuelles aus Gesetzgebung und Rechtsprechung

**Rheinische Arbeitsrechtstage
Köln, 23.04.2010**

Ulrich Kortmann
Rechtsanwalt

Mütze Korsch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln





I. Gesetzgebung



I. Aktuelle Gesetzgebung

1. Mindestlohn

- Aufnahme weiterer Branchen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz
 - Dachdeckerhandwerk ab 19.03.2010 i.H.v. 10,60 € bundeseinheitlich
 - Abfallwirtschaft (inkl. Straßenreinigung und Winterdienst) ab 01.01.2010 i.H.v. 8,02 € bundeseinheitlich
 - Pflege: die nach § 12 AEntG eingesetzte Kommission hat sich auf einen Mindestlohn von 8,50 € (West) bzw. 7,50 € (Ost) geeinigt (PM BMAS v. 25.03.2010)

2. Kurzarbeit

- Bezugsfrist für Kurzarbeit, die 2010 beginnt, wurde auf 18 Monate verlängert (VO vom 08.12.2009, BGBl. I 3855).
Übernahme der SV-Beiträge ab 1. Monat halb / 7. Monat voll



I. Aktuelle Gesetzgebung

2. Befristungsrecht

- Sachgrundlose Befristung soll künftig auch bei einer Vorbeschäftigung möglich sein, soweit diese länger als ein Jahr zurückliegt (vereinbart im Koalitionsvertrag)

3. Pflegezeit

- Familienministerium plant Einführung einer Familienpflegezeit
 - Bis max. 2 Jahre
 - Rechtsanspruch
 - Reduzierung Arbeitszeit auf 50%
 - Reduzierung Vergütung auf 75% für Dauer der Pflegezeit + denselben Zeitraum nach der Pflegezeit
 - Weitere Einzelheiten unbekannt (insbes. Regelung von Störungen bei der Abwicklung, Sonderkündigungsschutz)



I. Aktuelle Gesetzgebung

3. Arbeitnehmerdatenschutz

- Eckpunktepapier des Bundesministeriums des Inneren vom 31.03.2010
 - **Datenerhebung bei der Einstellung:** „Fragerecht“ des Arbeitgebers soll gesetzlich geregelt werden (z.B. Fragen nach Vorstrafen oder Erkrankungen)
 - **Gesundheitliche Untersuchungen:** Nur zulässig, wenn erforderlich. Arbeitgeber erhält nur Ergebnis, nicht Diagnose im Einzelnen
 - **Videoüberwachung:** Nur zulässig, wenn erforderlich und verhältnismäßig. Heimliche Überwachungen nur bei konkreten Verdachtsfällen. Keine Überwachung von Räumen, die „überwiegend der privaten Lebensgestaltung des Beschäftigten dienen“ (Bereitschaftszimmer im Krankenhaus)

I. Aktuelle Gesetzgebung



3. Arbeitnehmerdatenschutz

- Eckpunktepapier des Bundesministeriums des Inneren vom 31.03.2010
 - **GPS-Ortung:**
 - Nur während der Arbeits- / Bereitschaftszeit
 - Nur zur Sicherheit der Beschäftigten oder zur Koordinierung des Arbeitseinsatzes.
 - Ortung zur Diebstahlssicherung (Dienstwagen): ja, aber personenbezogene Ortung unzulässig.
 - Keine Ortung zur Leistungs- / Verhaltenskontrolle (?)

I. Aktuelle Gesetzgebung



3. Arbeitnehmerdatenschutz

- Eckpunktepapier des Bundesministeriums des Inneren vom 31.03.2010
 - **Nutzung Telefon, E-Mail und Internet:**
 - Kontrolle zu z. B. Abrechnungszwecken und Korruptionsbekämpfung/Compliance soll zulässig sein
 - Besonderer Inhaltsschutz von Telefonaten
 - Bei erlaubter Privatnutzung des Internets gilt „wie bisher“ das Telemediengesetz

I. Aktuelle Gesetzgebung



3. Arbeitnehmerdatenschutz

- Eckpunktepapier des Bundesministeriums des Inneren vom 31.03.2010
 - **Compliance/Korruptionsbekämpfung**
 - „Klare gesetzliche Grundlagen“ sollen aufgestellt werden
 - Beim Arbeitgeber vorhandene Daten dürfen verwendet werden, soweit dies zur Verhinderung oder Aufdeckung von Straftaten/OWi erforderlich und verhältnismäßig ist
 - Bei konkretem Verdacht: Erhebung zusätzlicher Daten unter erhöhten Voraussetzungen

I. Aktuelle Gesetzgebung



3. Arbeitnehmerdatenschutz

- Eckpunktepapier des Bundesministeriums des Inneren vom 31.03.2010
 - **Zeitplan:**
 - BMI befindet sich in der „Endphase der Erstellung eines Gesetzesentwurfs“
 - Gesetzentwurf soll bis zur Sommerpause vorliegen

Eckpunktepapier abrufbar unter:

http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/941830/publicationFile/60618/eckpunkte_an_datenschutz.pdf



II. Rechtsprechung

II. Aktuelle Rechtsprechung



1. EuGH, Urteil vom 19.01.2010, C-555/07

Rechtssache Küçükdeveci ./ Swedex GmbH & Co. KG

Sachverhalt:

Klägerin, 28 Jahre alt, war seit 10 Jahren bei Beklagter beschäftigt. Beklagte kündigt mit der gem. § 622 II 1 Nr. 1 BGB einschlägigen Kündigungsfrist von 1 Monat, da Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahres nach der eindeutigen Regelung in § 622 II 2 BGB nicht mitzählen. LAG Düsseldorf hält dies für europarechtswidrig und legt den Rechtsstreit dem EuGH vor.

Vorlagefragen des LAG Düsseldorf:

1. Verstößt § 622 II 2 BGB gegen das Verbot der Altersdiskriminierung (Primärrecht oder Richtlinie 2000/78)?
2. Ist bei einem Rechtsstreit zwischen Privaten die Vorschrift unanwendbar zu lassen? Vertrauensschutz?



II. Aktuelle Rechtsprechung

1. EuGH, Urteil vom 19.01.2010, C-555/07

Rechtssache Küçükdeveci ./ Swedex GmbH & Co. KG

Entscheidung des EuGH:

Diskriminierung?

- § 622 II 2 BGB stellt eine Ungleichbehandlung von jüngeren und älteren Arbeitnehmern dar, da Jüngere trotz gleicher Betriebszugehörigkeit von der stufenweisen Verlängerung der Kündigungsfristen ausgeschlossen werden.
- Grundsätzlich verfolge die Regelung ein legitimes Ziel (Erleichterte Einstellung jüngerer Arbeitnehmer, Berücksichtigung der höheren Flexibilität jüngerer Arbeitnehmer).
- Regelung ist aber nicht angemessen, weil sie für alle, die vor dem 25. Lebensjahr eingetreten sind, egal wie alt sie bei ihrer Entlassung sind.



II. Aktuelle Rechtsprechung

1. EuGH, Urteil vom 19.01.2010, C-555/07

Rechtssache Küçükdeveci ./ Swedex GmbH & Co. KG

Entscheidung des EuGH:

Vertrauensschutz?

- offen gelassen

Unanwendbarkeit der Vorschrift im Verhältnis zu Privaten?

- Ja, denn das Verbot der Altersdiskriminierung folgt aus Primärrecht; Richtlinie 2000/78 stellt nur eine Konkretisierung dieses Verbots dar (im Anschluss an „Mangold“).
- Ein nationales Gericht ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, den EuGH anzurufen, bevor es eine nationale Bestimmung unangewendet lässt, weil sie gegen Primärrecht verstößt.



II. Aktuelle Rechtsprechung

1. EuGH, Urteil vom 19.01.2010, C-555/07

Rechtssache Küçükdeveci ./ Swedex GmbH & Co. KG

Folgerungen, offene Fragen

- Rechtswidrigkeit des § 622 II 2 ist alles andere als überraschend
- Befugnis nationaler Gerichte, geltendes Recht „unangewendet“ zu lassen, weil es vermeintlich oder tatsächlich gegen EU-Recht verstößt, ist allerdings höchst bedenklich! Möglicherweise aus dem GG folgende Pflicht zur Vorlage an den EuGH (so Wackerbarth/Kreße EuZW 2010, 252)
- Vertrauensschutz? LAG Düsseldorf vom 17.02.2010 im Ausgangsverfahren versagt Vertrauensschutz: EuGH hat Rechtslage lediglich klargestellt, deshalb nur unechte Rückwirkung. Vertrauensschutz nur in Ausnahmefällen; seit der Mangold-Entscheidung vom 22.11.2005 war mit der EU-Rechtswidrigkeit des § 622 II 2 BGB zu rechnen gewesen.

II. Aktuelle Rechtsprechung

2. BAG, Beschluss v. 27.01.2010, 4 AZR 549/08

Beabsichtigte Änderung der Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit

Sachverhalt

- Arbeitgeber betreibt kommunales Krankenhaus; bislang galt dort der BAT
- 2005 hatte ver.di bereits neuen TV geschlossen (TVöD)
- Marburger Bund war zuvor aus Tarifgemeinschaft mit ver.di ausgeschert, hatte jedoch selbst noch keinen eigenen TV abgeschlossen.
- Kläger, Mitglied des Marburger Bundes, begehrt Sonderzahlung nach BAT.
- Arbeitgeber meint, dieser gelte nicht mehr, sondern sei abgelöst worden vom TVöD.
- 4. Senat des BAG beabsichtigt, den Grundsatz der Tarifeinheit aufzugeben und richtet Divergenzanfrage an den 10. Senat.



II. Aktuelle Rechtsprechung

2. BAG, Beschluss v. 27.01.2010, 4 AZR 549/08

Beabsichtigte Änderung der Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit

Bisherige Rechtslage:

- Beanspruchen mehrere Tarifverträge in einem Betrieb Geltung (Tarifpluralität), verdrängt der für den gesamten Betrieb speziellere Tarifvertrag die anderen (Grundsatz der Tarifeinheit)
- Grund: „Praktische Schwierigkeiten“, wenn Arbeitgeber mehrere Tarifsysteme nebeneinander in einem Betrieb anwenden müsste.
- Grundsatz der Tarifeinheit ist seit Jahren in der Kritik; Verstoß gegen Koalitionsfreiheit (Gewerkschaftsmitglieder und Gewerkschaften, deren TV verdrängt wird).
- Allerdings: Grundsatz der Tarifeinheit wird in manchen Bereichen bereits jetzt ignoriert (Ärzte, Lokführer, Piloten)



II. Aktuelle Rechtsprechung

2. BAG, Beschluss v. 27.01.2010, 4 AZR 549/08

Beabsichtigte Änderung der Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit

Folgen der Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit:

- „Praktische Schwierigkeiten“ bei der Abrechnung? Durch moderne IT beherrschbar.
- Praktische Schwierigkeiten können sich bei tariflichen Regelungen ergeben, die sinnvollerweise nur betriebeinheitlich gelten können , z. B.
 - tarifliche Arbeitszeitsysteme
 - durch TV gebildete Betriebsratsstrukturen i. S. v. § 3 BetrVG
- Auslegung von Bezugnahmeklauseln?
- Arbeitskampf: Arbeitgeber könnten sich verstärkt Arbeitskämpfen von Spartengewerkschaften ausgesetzt sehen (insbes. von Arbeitnehmergruppen in Schlüsselpositionen, siehe Marburger Bund, Cockpit und GDL).



II. Aktuelle Rechtsprechung

3. BAG, Urteil vom 23.03.2010 – 9 AZR 128/09

Zusatzurlaub für Schwerbehinderte / tariflicher Mehrurlaub bei dauernder Arbeitsunfähigkeit (Schultz-Hoff)

Sachverhalt

- Revisionsentscheidung in Sachen Schultz-Hoff
- Parteien streiten vor dem BAG nur noch um die Frage, ob Herr Schultz-Hoff Abgeltung für den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und den tariflichen Mehrurlaub verlangen kann.

Entscheidung

- Zusatzurlaub für Schwerbehinderte muss abgegolten werden nach den Grundsätzen der Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 – „beide gesetzliche Urlaubsansprüche teilen dasselbe Schicksal“
- Dies gilt nicht für den tariflichen Mehrurlaub. Über diesen können die TV-Parteien disponieren. Hier ergebe sich aus dem TV der erkennbare Wille der TV-Parteien, dass der Urlaubsanspruch mit Ablauf des Übertragungszeitraums untergehe.



II. Aktuelle Rechtsprechung

3. BAG, Urteil vom 23.03.2010 – 9 AZR 128/09

Zusatzurlaub für Schwerbehinderte / tariflicher Mehrurlaub bei dauernder Arbeitsunfähigkeit (Schultz-Hoff)

Folgerungen

- Tarifvertrag hatte vorliegend den Wortlaut:

„Kann der Urlaub ... wegen Arbeitsunfähigkeit ... nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten... Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.“
- § 47 MTVAng-BfA (fast wortgleich mit § 47 BAT)
- Im TVöD/TV-L fehlt eine derartige Formulierung
- Entscheidungsgründe bleiben abzuwarten (bislang liegt nur Pressemitteilung vor)
- Entsprechende Regelungen sind auch einzelvertraglich zulässig (so schon BAG 24.03.2009, 9 AZR 983/07)



II. Aktuelle Rechtsprechung

4. BAG, Urteil vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09

Anspruch auf Elternteilzeit – unteilbarer Arbeitsplatz

Sachverhalt

- Klägerin ist Leiterin Controlling des Arbeitgebers und begehrt Elternteilzeit (20 Stunden, tlw. vom Home Office aus).
- Arbeitgeber lehnt dies ab, da die Führungsfunktion der Klägerin die volle Anwesenheit erfordere (Teilnahme an Besprechungen, Dienstreisen, anstehende Verlagerung des Bereichs Controlling an einen anderen Standort)

Entscheidung

- „Entgegenstehender dringender betrieblicher Grund“ gem. § 15 VII BEEG kann die Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes sein.
- Zu prüfen ist nach dem „Drei-Punkte-Schema“



II. Aktuelle Rechtsprechung

4. BAG, Urteil vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09

Anspruch auf Elternteilzeit – unteilbarer Arbeitsplatz

Entscheidung

- Zu prüfen ist nach dem „Drei-Stufen-Schema“
 - Existiert ein Organisationskonzept? (erste Stufe)
 - Steht dieses der gewünschten Arbeitszeitreduzierung und -verteilung entgegen? (zweite Stufe)
 - „Gewichtigkeit“ der entgegenstehenden Gründe / „wesentliche“ Beeinträchtigung des betrieblichen Organisationskonzepts (dritte Stufe)
- BAG: 1./2. Stufe mag dahin stehen, Gründe sind jedenfalls nicht gewichtig genug
 - Koordinationsprobleme sind der Elternteilzeit immanent und hinzunehmen
 - Notwendige Delegation von Aufgaben ist zumutbar
 - Es ist nicht ersichtlich, wieso die (reinen) Führungsaufgaben nicht in 2 ½ Tagen zu bewältigen sind



II. Aktuelle Rechtsprechung

5. LAG Hamm, Beschluss vom 12.10.2009 - 13 TaBV 181/08

Erforderlichkeit einer Betriebsratschulung – „Rhetorik für Betriebsräte“

Sachverhalt

- Stv. BR-Vorsitzender eines Betriebs mit 900 Arbeitnehmern begehrt Kostenübernahme eines Seminars „Rhetorik für Betriebsräte“ nach § 37 Abs. 6 BetrVG. Arbeitgeber hält Schulung für nicht erforderlich

Hintergrund

- BR-Mitglieder haben Anspruch auf Kostenübernahme/Freistellung für „erforderliche Schulungsveranstaltungen“ (§ 37 Abs. 6 BetrVG)
- „erforderlich“ = Befähigung zur sachgerechten Ausübung der Beteiligungsrechte
- Differenziert wird zwischen
 - Grundschulungen: Grundkenntnisse ArbR / BetrVG, Arbeitsschutz, Durchführung von Betriebsversammlungen (immer erforderlich, soweit Kenntnisse nicht schon vorhanden)
 - Spezialschulungen (z.B. bei anstehendem Interessenausgleich/Sozialplan): nur, wenn ²² im Einzelfall erforderlich



II. Aktuelle Rechtsprechung

5. LAG Hamm, Beschluss vom 12.10.2009 - 13 TaBV 181/08 (n. rk.)

Erforderlichkeit einer Betriebsratschulung – „Rhetorik für Betriebsräte“

Entscheidung

- Rhetorikschulung ist hier erforderlich
- Maßgeblich sei das Verhalten des Arbeitgeber
 - Arbeitgeber hatte „Aufklärungskampagne gegen den Betriebsrat“ mit Rundschreiben und Unterschriftenaktion gestartet und den Betriebsrat „innerbetrieblich als Störer“ dargestellt
 - Arbeitgeber hatte Filialleiter systematisch instruiert, gegen den Betriebsrat Stimmung zu machen
 - Vorliegend sei die Rhetorikschulung (ausnahmsweise) erforderlich, damit der BR „auf Augenhöhe“ mit dem Arbeitgeber bewege und den heftigen Angriffen argumentatorisch etwas entgegensetzen könne. Hierfür benötige der BR überdurchschnittliche Kommunikationsfähigkeiten



II. Aktuelle Rechtsprechung

6. BAG, Urteil vom 25. Februar 2010 - 6 AZR 911/08

Keine Altersdiskriminierung durch auf jüngere Arbeitnehmer beschränktes Angebot von Aufhebungsverträgen

Sachverhalt

- Arbeitgeber, bot jüngeren Arbeitnehmern (<55 Jahre) Aufhebungsverträge mit Abfindung an. Älteren ArbN wurden stattdessen ATZ-Verträge angeboten
- Kläger (58 Jahre) hielt dies für altersdiskriminierend und verlangt Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags nebst Abfindung von 171 T€.

Entscheidung

- Arbeitgeber hat mit dem Ausschluss älterer ArbN nicht gegen das Diskriminierungsverbot wegen Alters verstoßen
- Es liegt schon mangels ungünstigerer Behandlung keine Diskriminierung vor.
- AGG verfolge zudem den Zweck, älteren Arbeitnehmern den Verbleib im Arbeitsleben zu ermöglichen. Arbeitgeber sei daher nicht gezwungen, Abfindungsangebote auch auf ältere Arbeitnehmer zu erstrecken.



II. Aktuelle Rechtsprechung

6. BAG, Urteil vom 25. Februar 2010 - 6 AZR 911/08

Keine Altersdiskriminierung durch auf jüngere Arbeitnehmer beschränktes Angebot von Aufhebungsverträgen

Bewertung

- Argumentation, es liege keine ungünstigere Behandlung vor, ist zweifelhaft. Jüngere ArbN haben eine Option, die ältere ArbN nicht haben.
- Legitimes Ziel Beschäftigungsförderung älterer ArbN? Ebenfalls zweifelhaft! Arbeitgeber ging es um möglichst kostengünstigen Personalabbau, nicht um Beschäftigungsförderung älterer ArbN

Folgerungen

- Umkehrschluss: Darf der Arbeitgeber „Freiwilligenprogramme“ auf ältere Arbeitnehmer beschränken? Mit der Begründung, es liege schon keine ungünstigere Behandlung vor, dürfte auch Beschränkung auf ältere AN zulässig sein.
- Bislang liegt nur Pressemitteilung vor, Entscheidungsgründe bleiben abzuwarten!



II. Aktuelle Rechtsprechung

7. BAG, Urteil vom 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09

Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten bei der Betriebsrente

Sachverhalt

- Arbeitgeber (Ford-Werke) hatte bei der betrieblichen Altersversorgung zwischen Arbeitern und Angestellten differenziert.
- Arbeitgeber rechtfertigte dies mit unterschiedlichem Versorgungsbedarf der Arbeiter und Angestellten (höhere Versorgungslücken bei den Angestellten) und verwies auf Durchschnittsberechnungen.

Entscheidung

- Verstoß gegen Gleichbehandlungsgrundsatz. Anknüpfung an Durchschnittsberechnungen unzulässig, da die Gruppen Arbeiter und Angestellte in sich nicht homogen sind.
- Rechtsfolge: Angleichung nach oben.
- Vertrauensschutz bis 1993, da damals auch der Gesetzgeber zwischen Arbeitern und Angestellten differenzierte. ²⁶



II. Aktuelle Rechtsprechung

8. ArbG Stuttgart, Urteil vom 15.04.2010, 17 Ca 8907/09

Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft - „Ossi“ (F.A.Z.net vom 15.04.2010)

Sachverhalt

- Aus der ehem. DDR stammende Bewerberin erhält mit der Absage ihre Bewerbungsunterlagen zurück. Auf diesen ist handschriftlich vom Arbeitgeber vermerkt „Ossi (-)“
- Bewerberin verlangt Entschädigung nach § 15 AGG wg. Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft

Entscheidung

- Klage abgewiesen. Ostdeutsche sind kein eigener Volkstamm. Diskriminierung wegen regionaler Herkunft fällt nicht unter das Diskriminierungsmerkmal *ethnische* Herkunft

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