

Blick ins Arbeitsrecht 2016.I

Im heutigen „Blick ins Arbeitsrecht“ wird im ersten Teil über den bundeseinheitlichen Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit, das Zweite Pflegestärkungsgesetz sowie eine überfällige Klarstellung zum Mindestlohngesetz berichtet. Im zweiten Teil werden aktuelle arbeitsgerichtliche Entscheidungen, vor allem des BAG, behandelt.

I. Allgemeine Informationen

1. Bundeseinheitlicher Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit

Die Festsetzung von Streitwerten bei arbeitsgerichtlichen Verfahren dient nicht nur der Ermittlung der Gerichtsgebühren, sondern ist auch Grundlage für die Berechnung der Anwaltsgebühren. Hier gibt es gerade in arbeitsgerichtlichen Verfahren oft unterschiedliche Interessen:

Die Parteien eines Verfahrens haben natürlich ein Interesse daran, dass die Gerichts- und Anwaltskosten möglichst gering sind, und wünschen sich daher die Ansetzung eines möglichst niedrigen Streitwertes.

Die Anwaltschaft hat aus nachvollziehbaren Gründen ein Interesse daran, eher höhere Streitwerte festsetzen zu lassen, um auskömmliche Gebühren zu erzielen. Den an arbeitsgerichtlichen Verfahren beteiligten Verbänden, d. h. den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, ist die Festsetzung grundsätzlich gleichgültig, da diese für ihre Mitglieder in der Regel ohne zusätzliche Gebühren tätig werden. Sie finanzieren sich über die Mitgliedsbeiträge.

Die Position des Gerichts lässt sich einheitlich nicht festlegen. Häufig finden sich niedrige Streitwertfestsetzungen, um die Parteien des Rechtsstreits „zu entlasten“, obgleich das Interesse des Staates eigentlich dahingehen müsste, über auskömmliche Gerichtsgebühren einen hohen Anteil der Verfahrenskosten abzudecken. Hinzu kommt aber, dass bei einem Vergleich, der das Verfahren insgesamt beendet, die Gerichtsgebühren entfallen.

Bei Parteien, die Prozesskostenhilfe erhalten, geht das staatliche Interesse wieder dahin, den Streitwert (und damit die Anwaltsgebühren) möglichst niedrig anzusetzen.

Um hier zu einer einheitlichen Regelung zu kommen haben die Präsidenten der Landesarbeitsgerichte sich bereits im Jahr 2013 darauf verständigt, einen bundeseinheitlichen Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit zu „beschließen“. Dieser ist auf erheblichen Widerstand gestoßen, da die Anwaltschaft als hauptbetroffene Berufsgruppe zunächst überhaupt nicht angehört worden war. Die dann später eingebrachten Argumente aus Anwaltssicht wurden jedoch nur unzureichend umgesetzt.

Letztlich wurde ein Streitwertkatalog verabschiedet, der im Ergebnis zu einer erheblichen Verringerung der anwaltlichen Gebühren geführt hat, insbesondere was den sog. Vergleichsmehrwert betrifft. Gerade die Vorbereitung und der Abschluss eines Vergleichs sind für Anwälte nicht nur besonders zeitaufwendig, sondern auch besonders risikoträchtig, wenn im Nachhinein eine fehlende, unzureichende oder falsche Beratung gerügt wird.

Aktuell soll der Streitwertkatalog nunmehr überarbeitet werden. Der deutsche Anwaltsverein, die Bundesrechtsanwaltskammer sowie Deutscher Gewerkschaftsbund und der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft wurden um Stellungnahmen gebeten.

Äußerst interessant ist hier, dass zwar der Deutsche Gewerkschaftsbund, nicht aber Arbeitgeberverbände zur Stellungnahme aufgefordert wurden, obgleich die Verbände hier ohnehin kein eigenes Interesse haben und die jeweils von Ihnen vertretenen Mitglieder ebenfalls nicht.

Warum vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft eine Stellungnahme angefordert wurde, lässt sich ebenfalls nicht nachvollziehen. Angesprochen werden könnten hier ja allenfalls die Rechtsschutzversicherer, die ohnehin aus Kosteneinsparungsgründen ein Interesse an möglichst niedrigen Gebühren haben.

In der Praxis wird oft übersehen, dass die erste Fassung des Streitwertkataloges keineswegs für die Richterinnen und Richter bindend ist. Es handelt sich ausschließlich um Empfehlungen, von denen aber jederzeit abgewichen werden darf. Entscheidend ist nämlich immer der konkrete Einzelfall.

Politisch macht es keinen Sinn, wenn parallel zur Anhebung der Anwaltsgebühren im Arbeitsrecht ein Streitwertkatalog in Kraft getreten ist, der letztlich zu einer Verringerung der im Arbeitsrecht tätigen Anwältinnen und Anwälte geführt hat, trotz gesetzlicher Gebührenanpassung.

2. Zweites Pflegestärkungsgesetz

Nach Verabschiedung durch den Bundesrat im Dezember 2015 ist inzwischen das Zweite Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und Änderung weiterer Vorschriften (Zweites Pflegestärkungsgesetz, PSG II) in Kraft getreten.

Arbeitsrechtlich ergeben sich insoweit Auswirkungen auf die Pflegezeit und die Familienpflegezeit.

Nach dem Gesetz über Pflegezeit (Pflegezeitgesetz) haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fern zu bleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicher zu stellen. Für eine solche „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ (§ 2 Pflegezeitgesetz, PflegeZG) wird also eine Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen vorausgesetzt.

Das Gleiche gilt für die Pflegezeit gemäß § 3 PflegeZG und auch für eine Familienpflegezeit gemäß § 2 Familienpflegezeitgesetz, FPfZG.

Das neue Gesetz kann in Zukunft zu einer verstärkten Inanspruchnahme solcher Pflegezeiten führen. Neu eingeführt wird ein Pflegegrad 1, wo auch Personen als pflegebedürftig anerkannt werden, die nur in geringem Umfang hinsichtlich ihrer Selbstständigkeit oder körperlichen Fähigkeiten eingeschränkt sind. Bisher war für die Feststellung einer solchen Pflegebedürftigkeit immer eine erhebliche Beeinträchtigung erforderlich.

Da sich an dem Verweis im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz nichts geändert hat, kann in Zukunft auch eine solche nur geringe Beeinträchtigung zu einem Anspruch auf Freistellung führen.

Hinzu kommt, dass zukünftig auch mehr Arbeitnehmer Ansprüche nach dem Pflegezeitgesetz geltend machen können: Bisher konnten solche Pflegezeiten nur in Anspruch nehmen: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern und Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner in eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger sowie Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder etc.

Die Begriffe „Schwägerinnen und Schwäger“ werden nunmehr ersetzt durch die Begriffe „Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner.“ In Zukunft reichen also auch eher ferner liegende verwandschaftliche Verhältnisse aus, um Pflegezeit in Anspruch zu nehmen.

Aufgrund der Verweisung in § 2 Absatz 3 FPfZG gilt die neue Definition eines „nahen Angehörigen“ auch für den Bereich des Familienpflegezeitgesetzes.

Die neue Regelung wird zu einer weiteren Belastung der Arbeitgeber in diesem Bereich führen, wenn gleich festzustellen ist, dass Pflegezeiten nach diesem Gesetz in der Praxis nicht so häufig wahrgenommen werden, wie dies bei Einführung des Gesetzes ursprünglich befürchtet worden war.

3. Klarstellung von Mindestlohngesetz bei flexibler Arbeitszeit

Grundsätzlich muss der Mindestlohn in dem Monat ausgezahlt werden, in dem die Arbeitsleistung auch erbracht worden ist. Zumindest können grundsätzlich nur diejenigen Zahlungen für die Frage, ob tatsächlich zumindest der Mindestlohn gezahlt wird, berücksichtigt werden, die am Monatsende gezahlt werden.

Große Schwierigkeiten bereitete diese Regelung seit Inkrafttreten des Gesetzes bei Unternehmen, in denen nach einem flexiblen Arbeitszeitmodell mit einem Arbeitszeitkonto bearbeitet wird. Für diese Unternehmen sieht § 2 Absatz 2 Mindestlohngesetz eine abweichende Fälligkeit des Mindestlohns beispielsweise bei Überstunden oder flexible Arbeitszeit vor. Allerdings müssen die entsprechenden Regelungen schriftlich vereinbart worden sein.

Das Bundesministerium der Finanzen hat nunmehr auf Anfrage klargestellt, dass die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden gemäß § 2 Absatz 2 Satz 3 Mindestlohngesetz monatlich je weils 50% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen. Dies bedeute, so das Ministerium, dass jeden Monat Überstunden bzw. flexible Arbeitsstunden von maximal 50% der vertraglich vereinbarten durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden können, ohne dass dies Auswirkungen auf die Berechnung des Mindestlohns hätte.

Wichtig ist allerdings, dass die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden jeweils spätestens zwölf Kalendermonate nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder durch die Zahlung des Mindestlohns (Auszahlung) auszugleichen sind.

In der Vergangenheit war teilweise angenommen worden, dass das Arbeitszeitkonto nur einen Plusstand in Höhe von maximal 50% der durchschnittlichen monatlichen Arbeitsleistung aufweisen dürfe. Dies ist nicht zutreffend.

II. Rechtsprechung

1. Private Mails können Kündigung rechtfertigen

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte vom 12.01.2016, Az: 61496/08

Die private Nutzung der Arbeitgeber-IT führt immer wieder zu arbeitsrechtlichen Problemen. Nun hatte ein Arbeitnehmer sogar den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte angerufen, da er sich schlecht behandelt fühlte: Der Fall spielte in Rumänien: Der Arbeitgeber hatte dem Kläger gekündigt, da er während der Arbeitszeit ausgiebig Korrespondenz mit seiner Verlobten und seinem Bruder über die IT des Arbeitgebers geführt hatte. In der umfangreichen Korrespondenz ging es um alle Themen einschließlich Gesundheit, Sex etc.

Nachdem der Arbeitnehmer in den arbeitsrechtlichen Instanzen verloren hatte, war er vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte gezogen. Dort hatte er argumentiert, er sei in seinem Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens beeinträchtigt worden, als der Arbeitgeber gekündigt hatte. Dieser verwies darauf, dass er allen Mitarbeitern die private Nutzung von Computer, Fotokopierer, Telefon und Faxgeräten für persönliche Zwecke ausdrücklich verboten hatte. Daher habe er auch überprüfen dürfen, ob das Verbot eingehalten werde. Schließlich war der Kläger vorgewarnt, da der Arbeitgeber in einem ähnlichen Fall auch gegen einen Kollegen vorgegangen war.

Anmerkung:

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte gab dem rumänischen Arbeitgeber recht und erklärte die Kündigung für wirksam. Diese Entscheidung deckt sich weitgehend mit der Deutschen Rechtsprechung zu diesem Thema.

Bereits im Jahr 2005 hatte das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung (2 AZR 581/04) festgehalten, dass das zeitlich umfangreiche Betrachten von Pornoseiten und Pornofilmen im Internet während der Arbeitszeit eine Kündigung rechtfertigen. Dies soll auch dann gelten, wenn der Arbeitgeber grundsätzlich eine private Nutzung erlaubt oder zumindest nicht verbietet. Auch dann seien aber intensive „Surf-Trips“ verboten.

Damals kam man dem Mitarbeiter noch auf die Spur, da sich die Nutzungskosten für das Internet erheblich erhöht hatten. In Zeiten von Flatrates gibt es diese Erkenntnismöglichkeit nicht mehr.

In einem ähnlich gelagerten Fall hatte das niedersächsische Landesarbeitsgericht (12 Sa 875/09) die Kündigung eines Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst als rechtmäßig angesehen. Trotz 30 Jahren

Betriebszugehörigkeit war der Mitarbeiter gekündigt worden, da er vom Bürotelefon aus eine kostenpflichtige „Erotik-Hotline“ angerufen hatte. Darüber hinaus hatte er sich per Mail in mehreren Fällen an verschiedene Kontaktvermittler gewandt, um Kontakte herzustellen. Auf seinem betrieblichen PC fand sich eine umfangreiche Sammlung von Erotik- und Pornofotos.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts in Hannover hatten sich damals sogar die Mühe gemacht auszurechnen, wie lange der Mitarbeiter sich auf diese Weise mit privaten Angelegenheiten befasst hatte. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass er nahezu die gesamte Arbeitszeit hierfür genutzt haben müsste und zumindest an bestimmten Tagen gar keine Zeit mehr für seine eigentlichen Aufgaben gehabt hatte.

Ein Verwertungsverbot für diese Korrespondenz gäbe es vor Gericht nicht. Wenn ein Arbeitgeber den Mitarbeitern private Mails am Arbeitsplatz erlaube und diese nicht sofort lösche, verletze der Arbeitgeber dann, wenn er die E-Mail-Korrespondenz überprüfe, nicht das Fernmeldegeheimnis. Dieses decke lediglich die Übertragung und den Empfang.

Tipp:

Arbeitgeber sollten in die Arbeitsverträge ihrer Mitarbeiter eine Regelung aufnehmen, wonach die private Nutzung von E-Mails, Internet und sonstigen Online-Diensten entweder vollständig verboten oder nur sehr eingeschränkt erlaubt wird. In jedem Fall sollte auch vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer einer umfassenden Kontrolle des Arbeitgebers zustimmt. Diese Zustimmungserklärung sollte im Vertragstext besonders hervorgehoben werden.

Bei Einschränkungen des privaten Gebrauchs müssen klare Linien vorgegeben werden. Weit verbreitete Formulierungen, wonach eine private Nutzung „nur im üblichen Umfang“, „nur für kurze Nachrichten“, „nur während der Pausen“ o.ä. gestattet ist, erlauben kaum eine sinnvolle Überwachung.

Denkbar ist auch, dass zu diesem Thema eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird, sofern im Unternehmen ein Betriebsrat besteht.

2. Kein Anspruch auf bezahlte Raucherpausen

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 05. August 2015, 2 Sa 132/15

Man kann es nicht oft genug wiederholen: Auch Raucherpausen sind Pausen. Für sie gelten die gleichen Regelungen wie für alle anderen Pausen: Ob und wann und wie lange Pausen gemacht werden dürfen, entscheidet grundsätzlich der Arbeitgeber oder dies ist im Arbeitsvertrag bzw. in Betriebsver-

einbarungen oder Tarifverträgen festgehalten. Keinesfalls ist es allgemein zulässig, dass Arbeitnehmer dann, wenn Sie den Bedarf an einer Zigarette verspüren, einfach eine Pause einlegen. Dies verstößt gegen arbeitsvertragliche Pflichten und kann eine Abmahnung oder Kündigung zur Folge haben.

Dies gilt erst recht dann, wenn die Pflicht besteht, Pausen, etwa elektronisch, zu erfassen und dies zu Beginn und Ende der Raucherpausen nicht geschieht.

In dem hier entschiedenen Fall gab es zunächst keine klare betriebliche Regelung, ob und wie Raucherpausen zu erfassen sind. Im Jahr 2012 hat dann der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über das Rauchen im Unternehmen abgeschlossen. Dabei wurde im Rahmen des Nichtraucherschutzes auch festgelegt, dass Rauchen nur noch außerhalb des Gebäudes auf einer sog. „Raucherinsel“ zulässig war. Gleichzeitig wurde festgelegt, dass Beginn und Ende einer Raucherpause in der Zeiterfassung registriert, d. h. „ein-/ausgestempelt“ werden müssten.

Daran hat sich der klagende Arbeitnehmer gehalten und der Arbeitgeber hat die Raucherpausen auch nicht vergütet. Dagegen hat der Arbeitnehmer nun geklagt mit dem Argument, er habe einen Anspruch auf bezahlte Raucherpausen – ohne Erfolg.

Der Arbeitnehmer konnte sich auch nicht auf eine sog. betriebliche Übung berufen. Mit Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung wurde eine neue Regelung geschaffen, die auch eine betriebliche Übung wirksam unterbrochen hat.

Die Arbeitsrichter haben ausdrücklich festgehalten, dass rauchende Mitarbeiter nur eine erheblich verringerte Arbeitsleistung erbringen. Der klagende Arbeitnehmer hatte eingeräumt, täglich 60 bis 80 Minuten „Raucherpausen“ genommen zu haben. Hier sei ohnehin zu prüfen, ob nicht bereits die eigenmächtige Inanspruchnahme von Raucherpausen eine erhebliche Verletzung der Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsvertrag (die Arbeitsleistung) in Frage stelle. Grundsätzlich müssten Pausen, ihr Beginn und ihr Ende und ihre Lage am Arbeitstag mit dem Arbeitgeber/Vorgesetzten abgestimmt werden, was hier nicht geschehen sei.

Die Richter wiesen auch darauf hin, dass bezahlte Raucherpausen eine Ungleichbehandlung von Rauchern und Nichtrauchern darstellen würde, da dann, wenn Raucherpausen bezahlt werden müssten, Nichtraucher wesentlich länger für die gleiche Vergütung arbeiten müssten als Raucher und gleichzeitig wesentlich weniger/kürzere Pausen hätten.

Im Ergebnis bestand daher kein Anspruch auf bezahlte Raucherpausen.

Tipp:

Arbeitgebern kann nur geraten werden, hinsichtlich des letztlich überall bestehenden Problems der Raucherpausen klare Verhältnisse zu schaffen. Dies gilt nicht nur für die Frage, wo geraucht werden darf, sondern auch, wie mit den Pausen umzugehen ist. Hier droht nämlich möglicherweise ein erheblicher Schaden für den Betrieb: Ein Raucher, der sich zu einem zentralen Raucherplatz begibt, erbringt nicht nur selbst keine Arbeitsleistung. Er steht auch Kollegen/Mitarbeitern etc. für Rückfragen nicht mehr zur Verfügung, kann nicht mehr ans Telefon gehen, kann E-Mails nicht umgehend beantworten etc., so dass auch die Arbeitsleistung anderer Mitarbeiter unter solchen Raucherpausen leidet.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber hier durch sein Weisungsrecht klare Verhältnisse schaffen. Dies sollte schriftlich geschehen.

3. Zutrittsrecht des Betriebsrats eines Zeitarbeitsunternehmens zum Betrieb des Entleihers

BAG, Beschluss vom 15. Oktober 2014, Az: 1 ABR 74/12

Das Bundesarbeitsgericht hat vorliegend entschieden, dass zwar ein Betriebsrat Zugang zu allen Arbeitsplätzen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer haben müsse. Eingeschränkt sei dies jedoch dann, wenn es sich nicht um den eigenen Betrieb handelt, sondern beispielsweise um den Betrieb eines Entleihers bei Arbeitnehmerüberlassungsverträgen.

Das BAG hat darauf abgestellt, dass die Rechte des Entleiherbetriebes gegen die Rechte des Betriebsrats abzuwägen wären. Grundsätzlich könne der Entleiherbetrieb festlegen, wer Zugang zum eigenen Betrieb habe. Das Zugangsrecht gemäß § 80 Absatz 2 Satz 1 BetrVG gelte nur für den eigenen Betrieb, nicht aber für Arbeitsplätze, die sich bei Dritten befinden. Dies können beispielsweise Auftraggeber von Werkverträgen, Dienstverträgen oder auch Entleiher bei gewerblicher Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sein. Solche „Zeitarbeiter“ (nicht zu verwechseln mit befristeten Arbeitnehmern) seien betriebsverfassungsrechtlich dem Verleihbetrieb zugeordnet und nur dort bestünde zumindest im Grundsatz das Recht, den Arbeitsplatz zu besichtigen und den Arbeitnehmer am Arbeitsplatz aufzusuchen.

Etwas anderes könne, so lässt sich aus der Entscheidung ablesen, allenfalls dann gelten, wenn es einen konkreten Anlass für einen Arbeitsplatzbesuch gäbe, beispielsweise erhebliche Bedenken im Zusammenhang mit der Arbeitssicherheit. Hierüber war aber vorliegend nicht zu entscheiden.

Die Entscheidung wurde zwar für eine Arbeitnehmerüberlassung getroffen, dürfte aber auch bei einem echten Werkvertrag gelten. Ich muss also, wenn ich in meiner Wohnung den Wasserhahn von einem

bei einem Installationsunternehmen angestellten Mitarbeiter reparieren lasse, nicht befürchten, dass der dortige Betriebsrat mein Badezimmer „besichtigen“ möchte.

4. Kürzung des Urlaubsanspruches bzw. des Urlaubsabgeltungsanspruches aufgrund der Elternzeit

BAG, Urteil vom 19. Mai 2015, Az: 9 AZR 725/13

Fragen des Urlaubs beschäftigen die Arbeitsgerichte überproportional viel. Im vorliegenden Fall ging es darum, ob eine Kürzung des Urlaubsabgeltungsanspruches aufgrund einer länger dauernden Elternzeit gerechtfertigt war.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Eine Arbeitnehmerin war fünf Jahre beim Arbeitgeber beschäftigt und hatte einen Urlaubsanspruch von 36 Tagen im Kalenderjahr (bei einer Fünf-Tage-Woche).

Das Arbeitsverhältnis endete im Mai 2012. Seit Mai 2010 bestand zunächst ein Beschäftigungsverbot aufgrund von Problemen während einer Schwangerschaft. Nach Mutterschutzfrist und Geburt hat die Arbeitnehmerin dann ab Mitte Februar 2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Mai 2012 Elternzeit in Anspruch genommen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat sie die Abgeltung ihrer restlichen, noch nicht in Anspruch genommenen Urlaubsansprüche aus den Jahren 2010 bis 2012 geltend gemacht. Der Arbeitgeber hat dies abgelehnt mit der Begründung, der Urlaubsanspruch der Klägerin sei für jeden vollen Monat der Elternzeit in einem Kalenderjahr um 1/12-tel zu kürzen. Dabei hat sich der Arbeitgeber auf § 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG berufen.

Das Bundesarbeitsgericht hat dieser Auffassung letztlich widersprochen.

Die Vorschrift des § 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG setze voraus, dass die Arbeitnehmerin noch einen Anspruch auf Erholungsurlaub habe. Nur dann sei eine Kürzung möglich. Ist aber das Arbeitsverhältnis beendet, hat die Arbeitnehmerin keinen Anspruch mehr auf die Gewährung von Erholungsurlaub. Dieser kann ja wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden. Ein Urlaubsanspruch, der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, wandelt sich nach dem Bundesurlaubsgesetz in einen Urlaubsabgeltungsanspruch, somit in einen finanziellen Anspruch, um. Das Bundesarbeitsgericht vertritt die Auffassung, dieser finanzielle Abgeltungsanspruch habe zwar seine Wurzeln im Bereich der urlaubsrechtlichen Gesetze. Sobald er aber entstanden sei, lege er quasi seine Herkunft ab und stelle nur noch einen reinen finanziellen Anspruch

dar. Insoweit unterscheidet er sich nicht von anderen finanziellen Ansprüchen des Arbeitnehmers, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen können, beispielsweise auf Vergütung restlichen Lohnes o.ä.

Daraus schließt das Bundesarbeitsgericht, dass der Arbeitgeber zwar den Urlaubsanspruch einer Arbeitnehmerin entsprechend ihrer Elternzeit kürzen könne, nicht aber den finanziellen (Urlaubs-) Abgeltungsanspruch. Obwohl die Arbeitnehmerin in der Zeit von Mai 2010 bis Mai 2012, d.h. volle zwei Jahre nicht gearbeitet hat und sich überwiegend in Elternzeit befand, sei der Arbeitgeber verpflichtet, ihr für diese Zeit einen Urlaubsabgeltungsanspruch zu bezahlen.

Anmerkung:

Diese Entscheidung ist, insbesondere hinsichtlich der Auswirkung für die betriebliche Praxis, kaum nachvollziehbar und verständlich.

Es entspricht dem Willen des Gesetzgebers, dass der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer nicht für die Zeiten Urlaub gewähren muss, in denen Elternzeit in Anspruch genommen wird. Dies ergibt sich deutlich aus § 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG. Dort heißt es wörtlich:

„Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12-tel kürzen.“

Damit soll auch der Tatsache Rechnung getragen werden, dass der Arbeitgeber ohnehin bereits unter der Inanspruchnahme von Elternzeit „leidet“ und hierfür „Opfer“ bringen muss. Der Arbeitgeber erhält beispielsweise keine Arbeitsleistung und muss trotzdem einen Arbeitsplatz für die Zeit nach Beendigung der Elternzeit freihalten. Dies führt in der Praxis häufig zu einem erheblichen Aufwand im Zusammenhang mit Vertretung, Fortbildung, Schulungen etc.

Hier ist es nur selbstverständlich, dass für Zeiten, in denen keine Arbeitsleistung erbracht wird, auch kein Urlaubsanspruch entsteht. Der Sonderfall einer Arbeitsunfähigkeit liegt hier nicht vor.

Trotz dieser grundlegenden Aussage des Gesetzgebers führt das Bundesarbeitsgericht entgegen der bisherigen Rechtsprechung nun eine neue Regelung ein, die weder angemessen noch nachvollziehbar noch logisch ist.

Die Vorschrift soll nämlich nur gelten, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Elternzeit fortgesetzt wird. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer nämlich – im laufenden Arbeitsverhältnis – keinen Anspruch auf Abgeltung eines Urlaubsanspruches aus der Vergangenheit, sondern grundsätzlich

einen Anspruch auf Urlaubsgewährung, soweit ein Urlaubsanspruch besteht. Wird das Arbeitsverhältnis also fortgesetzt, soll der Arbeitgeber zu der Kürzung berechtigt sein mit der Folge, dass während der Elternzeit kein Anspruch auf Urlaub entsteht.

Endet allerdings das Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Elternzeit, kann ein Urlaubsanspruch nicht mehr gewährt werden. Nunmehr soll allerdings der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung erhalten, wobei ein Urlaubsanspruch abgegolten werden soll, der aber während der Elternzeit gar nicht entstehen sollte.

Es war bereits nicht einfach, die Änderung der Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit nachzuvollziehen und umzusetzen. Diese hier besprochene neue Entscheidung belastet aber nicht nur den Arbeitgeber in erheblicher Weise finanziell, sondern kehrt auch den Willen des Gesetzgebers ins Gegenteil um.

Praxistipp:

Arbeitgeber sollten dafür Sorge tragen, dass ein Arbeitsverhältnis möglichst nicht gleichzeitig mit der Beendigung der Elternzeit endet. Kündigungen bzw. Aufhebungsverträge sollten daher erst für einen Zeitpunkt nach Ende der Elternzeit vorgesehen werden.

In jedem Fall sollte der Arbeitgeber von seinem Recht Gebrauch machen, den Urlaub für die Dauer der Elternzeit zu kürzen und dem Arbeitnehmer eine solche „Kürzungsmitteilung“ ausdrücklich schriftlich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zukommen lassen. Der Zugang einer solchen „Kürzungserklärung“ muss ggf. später nachweisbar sein.

5. Urlaubsdauer bei kurzfristiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

BAG, Urteil vom 20. Oktober 2015, Az: 9 AZR 224/14

Wer die vorstehende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts und die dahinter stehende Rechtsauffassung verstanden hat, wird jedoch bei dem hier besprochenen Urteil ins Grübeln kommen, da sich hier Widersprüche auf tun:

Ein Arbeitnehmer war beim Arbeitgeber seit dem 01. Januar 2009 beschäftigt. Er hatte einen Anspruch auf 26 Urlaubstage in der Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitnehmer kündigte das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 30. Juni 2012. Bereits vor Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses schlossen die Parteien am 21. Juni 2012 einen neuen Arbeitsvertrag, der allerdings erst am Montag, 02. Juli 2012, beginnen sollte. Somit bestand am 01. Juli 2012, einem Sonntag, kein Arbeitsvertrag. Das zweite Ar-

beitsverhältnis endete dann aufgrund fristloser Kündigung des Arbeitgebers am 12. Oktober 2012 und der Arbeitgeber gewährte für 2012 drei Urlaubstage.

Der Arbeitnehmer hat im vorliegenden Fall nun beantragt, weiter als geschehen sechs zusätzliche Urlaubstage finanziell abzugelten.

Der Arbeitgeber hat argumentiert, es habe kein durchgehendes Arbeitsverhältnis bestanden, sondern es müssten zwei Arbeitsverhältnisse im Kalenderjahr 2012 urlaubsrechtlich beurteilt werden, die jeweils nur Teilurlaubsansprüche gewähren würden.

Im vorliegenden Fall hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass urlaubsrechtlich von einem durchgehenden Arbeitsverhältnis auszugehen sei. Jedenfalls in den Fällen, in denen aufgrund vereinbarter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereits vor Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses feststand, dass das zweite Arbeitsverhältnis sich nach nur kurzer Unterbrechung anschließt, entsteht ein Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet. Im vorliegenden Fall hat der Arbeitnehmer somit Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, da das Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni des Kalenderjahres geendet hatte.

Hätte das Gericht die oben besprochenen Grundsätze angewandt, hätte sich der Urlaubsanspruch aus dem ersten Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. Juni 2012 in einen finanziellen Abgeltungsanspruch verwandelt und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Oktober 2012 hätte dann insoweit kein Urlaubsgewährungsanspruch, sondern nur ein Urlaubsabgeltungsanspruch bestanden. Die Beschäftigungszeiten beider Arbeitsverhältnisse hätten dann nicht zusammengerechnet werden können und es hätte geprüft werden müssen, ob der möglicherweise am 01. Juli 2012 entstandene Abgeltungsanspruch im Oktober bzw. bei seiner gerichtlichen Geltendmachung bereits verfallen war. Viele Arbeitsverträge oder Tarifverträge enthalten solche Verfallsklauseln.

6. Ablehnung eines Teilzeitantrages aus Kostengründen

BAG, Urteil vom 20. Januar 2015, Az: 9 AZR 735/13

Das Arbeitsgericht hat mit der vorliegenden Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung bestätigt: Der Arbeitgeber darf danach einen Arbeitnehmerantrag auf Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitantrag) nur dann aus Kostengründen ablehnen, wenn er konkret vortragen und beweisen kann, wie sich der Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers auf seine Kosten auswirkt. Hierzu muss er die Kosten im Einzelnen vortragen, die ohne den Teilzeitwunsch entstehen, würden und demgegenüber diejenigen Kos-

ten darstellen, die sich durch den Teilzeitwunsch ergeben. Die Kostenerhöhung muss somit im Einzelnen dezidiert bewiesen werden. Damit aber nicht genug: Der Arbeitgeber muss auch belegen, dass diese Kostendifferenz für ihn unzumutbar ist.

Insoweit reicht es nicht aus, wenn der Arbeitgeber allgemeine Überlegungen zu Kostensteigerungen anstellt, beispielsweise Personalmangel, Schulungskosten etc. Vielmehr müssten die Kostensteigerungen konkret belegt werden.

7. Die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit bleibt verboten (bzw. muss nicht zutreffend beantwortet werden)

BAG, Urteil vom 18. November 2014, Az: AZR 257/13

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer aktuellen Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, wonach der Arbeitgeber grundsätzlich nicht berechtigt ist, Arbeitnehmer dahingehend zu befragen, ob sie Mitglied einer Gewerkschaft und ggf. in welcher sind.

Dies gilt auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber etwa im Verlauf von Tarifverhandlungen eine entsprechende Frage an die bestehenden Arbeitnehmer (nicht an Bewerber) richtet.

Das Bundesarbeitsgericht sieht in dieser Frage auch das Ziel, festzustellen, wie stark eine Gewerkschaft, von der möglicherweise Arbeitskämpfmaßnahmen (Streik) ausgehen könnte, im Betrieb vertreten ist. Der Arbeitgeber soll aber nicht die Möglichkeit haben, die Organisationsstärke der Gewerkschaft in seinem Betrieb durch eine solche Frage festzustellen.

Dies gilt insbesondere dann, wenn mehrere Gewerkschaften in einem Betrieb vertreten sind.

Eine solche Frage schränke, so das BAG, die Koalitionsfreiheit ein, die als Grundrecht in Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz besonders geschützt ist.

8. Kein Annahmeverzugslohn bei rückwirkender Begründung eines Arbeitsverhältnisses

BAG, Urteil vom 19. August 2015, Az: 5 AZR 975/13

Besteht ein Arbeitsvertrag und kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich beschäftigen, behält der Arbeitnehmer in der Regel seinen Vergütungsanspruch. Juristen sprechen hier von einem Annahmeverzug.

Etwas anderes gilt aber dann, wenn das Arbeitsverhältnis rückwirkend begründet wird. Zu einer solchen rückwirkenden Begründung kommt es nicht ganz so selten, wie man vielleicht auf den ersten Blick vermuten mag.

Vorliegend war ein Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Betriebsüberganges (§ 613 a BGB) auf eine neu gegründete Gesellschaft übergegangen. Der bisherige Arbeitgeber garantierte seinen Mitarbeitern aber, um den Übergang zu erleichtern, ein Rückkehrrecht. Innerhalb einer bestimmten Frist sollten die Beschäftigten die Möglichkeit haben, zum alten Arbeitgeber zurückzukehren. Der Betriebsübergang erfolgte mit Wirkung zum 01. Januar 1987. Leider hatte der ursprüngliche Arbeitgeber vergessen, dieses Rückkehrrecht zeitlich zu befristen. Somit sah er sich verschiedenen Rückkehrwünschen von Arbeitnehmern ausgesetzt, als der neue Arbeitgeber, auf den die Arbeitsverhältnisse 1987 übergegangen waren, im Jahre 2009 Insolvenz anmelden musste und der Betrieb geschlossen wurde.

Das Landesarbeitsgericht hatte den Arbeitgeber im vorliegenden Fall jedoch rechtskräftig dazu verurteilt, das Angebot der Arbeitnehmerin auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anzunehmen. Dieses sollte am 01. Februar 2010 beginnen. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erging im September 2013.

Die Arbeitnehmerin hat auf Zahlung Ihres Gehalts in der Zeit zwischen Februar 2010 und September 2013 geklagt. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Klage nun in letzter Instanz abgewiesen. Im vorliegenden Fall, so das BAG, bestand im fraglichen Zeitraum kein tatsächlich durchführbares Arbeitsverhältnis. Dieses wurde erst nachträglich durch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz begründet. Ein rückwirkend begründetes Arbeitsverhältnis sei aber, so das BAG, im fraglichen Zeitraum nicht tatsächlich durchführbar gewesen. Daher schuldet der Arbeitgeber auch nicht die Vergütung, da er es nicht zu verantworten hatte, dass im fraglichen Zeitraum keine Arbeitsleistung erbracht wurde. Der Arbeitgeber befand sich, so das BAG in einer seltenen Feststellung, in einem „endschuldbaren Rechtsirrtum“.

Anmerkung:

Der vorliegende Fall ist nicht zu vergleichen mit dem Annahmeverzug des Arbeitgebers, der ein Arbeitsverhältnis gekündigt hat und den Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht weiter beschäftigt. Hier sind bislang keine Fälle bekannt, in denen das Bundesarbeitsgericht die Auffassung vertritt, der Arbeitgeber habe sich in einem „endschuldbaren Rechtsirrtum“ befunden, wenn er davon ausgeht, dass die Kündigung wirksam sei und die Beschäftigung deshalb verweigert.

9. Keine Anrechnung eines Praktikums auf Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis

BAG, Urteil vom 19. November 2015, Az: 6 AZR 844/14

Berufsausbildungsverhältnisse sind in ihrem Verlauf nur noch außerordentlich kündbar, um das gewünschte Ergebnis der Ausbildung nicht zu gefährden. Umso wichtiger ist die in § 20 Satz 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) vorgesehene Probezeit zu Beginn einer Berufsausbildung. Noch mehr als bei einem Arbeitsverhältnis, das in der Regel ordentlich kündbar ist, sollen hier beide Partner des Ausbildungsverhältnisses prüfen, ob sie zueinander passen, ob die Ausbildung im „richtigen Beruf“ erfolgt und ob die Eignung für diese Ausbildung besteht.

In dem vorliegend entschiedenen Fall hatte sich ein junger Mann im Frühjahr 2013 um eine Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel beworben. Die Ausbildung sollte zum 01. August 2013 beginnen. Zur Überbrückung schlossen die Parteien einen Praktikantenvertrag, der am 31. Juli 2013 enden sollte. Mit Schreiben vom 29. Oktober 2013, welches dem Auszubildenden am gleichen Tag zuging, kündigte der Ausbilder das Berufsausbildungsverhältnis zum gleichen Tag außerordentlich fristlos. Der Auszubildende hielt die Kündigung für unwirksam, da nach seiner Auffassung das der Ausbildung vorangegangene Praktikumsverhältnis auf die Probezeit anzurechnen sei. Bereits im Praktikum habe eine Erprobung stattgefunden, die jetzt dem Ausbilder ermöglicht habe, u.a. die Eignung festzustellen.

Die Kündigung sei daher erst nach Ablauf der Probezeit erklärt worden und damit unwirksam, da keine Gründe für eine außerordentliche Kündigung des Ausbildungsverhältnisses vorliegen würden.

Alle arbeitsgerichtlichen Instanzen haben die Klage abgewiesen. Die Kündigung war wirksam, da die Probezeit erst am 01. August 2013 mit Aufnahme des Ausbildungsverhältnisses begonnen hatte.

Ein der Ausbildung vorangegangenes Praktikumsverhältnis ist weder auf die Ausbildungszeit noch auf die Probezeit anzurechnen. Praktikum und Ausbildung unterscheiden sich grundlegend. Eine Erprobung kann nur unter den besonderen Bedingungen des Berufsausbildungsvertrages erfolgen, und zwar unabhängig von der mit dem Praktikum verfolgten Zielsetzung.

Zum gleichen Ergebnis kommt man übrigens auch dann, wenn dem Berufsausbildungsverhältnis kein Praktikum, sondern ein Arbeitsverhältnis vorangegangen ist (vgl. BAG, Urteil vom 16. Dezember 2004, 6 AZR 127/04).

10. Benachteiligung wegen einer Behinderung bei der Berechnung der Sozialplanabfindung

BAG, Urteil vom 17. November 2015, Az: 1 AZR 938/13

Nach dem AGG ist eine Benachteiligung aufgrund einer Behinderung verboten. Hierauf hat sich ein Arbeitnehmer gestützt, der der Auffassung war, ein für seinen Betrieb vereinbarter Sozialplan benachteilige ihn aufgrund einer Behinderung.

Der streitige Sozialplan sah zunächst grundsätzlich eine Abfindung vor, die sich aus den Faktoren Brutto-Monats-Entgelt und Betriebszugehörigkeit unter Berücksichtigung einer bestimmten Formel errechnete. Die Mitarbeiter, die nach einem Arbeitslosengeldbezug von längstens zwölf Monaten die vorzeitige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit in Anspruch nehmen konnten, sollten hinsichtlich der Abfindung auf maximal € 40.000,00 gedeckelt werden. Dagegen sollten Mitarbeiter, die aufgrund einer Schwerbehinderung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar eine Rente beanspruchen können, von der individuellen Abfindungsberechnung ausgenommen werden. Sie sollten lediglich eine pauschale Abfindung in Höhe von € 10.000,00 sowie einen Zusatzbetrag von € 1.000,00 erhalten.

Der Kläger, der 1950 geboren und schwerbehindert war, war seit 1980 bei dem Arbeitgeber beschäftigt. Zunächst hatte er die Differenz zwischen den ihm zugezahlten € 10.000,00 und der Regelabfindung geltend gemacht, später seine Klage aber auf die Differenz zu den o.g. € 40.000,00 Deckungsbetrag beschränkt. In diesem Umfang hat er den Rechtsstreit gewonnen.

Das BAG hat ausgesprochen, dass selbstverständlich verschiedene Kriterien im Rahmen eines Sozialplans gewichtet werden dürfen. Allerdings dürfen nach dem AGG geschützte Gruppen nicht aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit benachteiligt werden. So ist es beispielsweise verboten, Schwerbehinderte aufgrund ihrer Schwerbehinderung schlechter zu stellen als vergleichbare Arbeitnehmer.

Bei dieser Benachteiligung spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer nur deshalb unterschiedlich behandelt wird, weil er eine anderweitige Kompensationsmöglichkeit hat. Dies war vorliegend die Möglichkeit, früher als nicht behinderter Arbeitnehmer Altersrente zu beziehen. Ziel des Sozialplans war es also, den Arbeitgeber weitgehend zu entlasten und schwerbehinderte Arbeitnehmer auf die vorzeitige Inanspruchnahme von Rente zu verweisen. Dem hat das BAG nunmehr einen Riegel vorgeschoben.

Es reicht für eine unzulässige Benachteiligung aus, wenn unmittelbar an das Merkmal der Behinderung eine Ungleichbehandlung anknüpft. Dies hat zur Folge, dass die Spezialregelung im Sozialplan, die eigens für Schwerbehinderte vorgesehen war, für diese nicht zur Anwendung kommen darf. Diese haben also den gleichen Abfindungsanspruch wie andere nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer auch.

11. Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch bei Benachteiligung als Schwerbehinderter

BAG, Urteil vom 21. Februar 2013, Az: 8 AZR 180/12

In diesem Zusammenhang ist auch die vorliegende Entscheidung von Interesse. Zugrunde lag ihr folgender Sachverhalt: Eine Mitarbeiterin immerhin des Bundespräsidialamtes war längere Zeit arbeitsunfähig erkrankt und nahm dann an einer Maßnahme des betrieblichen Eingliederungsmanagements teil. Sie sollte zum Deutschen Bundestag wechseln, wo eine Stelle ausgeschrieben war, die ihrer Qualifikation und Ausbildung entsprach. Es fand dann ein Bewerbungsgespräch statt, bei dem von Arbeitgeberseite immerhin über 10 Personen teilnahmen. Im Anschluss an das Bewerbungsgespräch wurde der Bewerberin mitgeteilt, sie werde für die in Betracht kommende Stelle nicht berücksichtigt. Die Arbeitnehmerin hat dann nach den Gründen gefragt und ihr wurde erläutert, sie habe im Vorstellungsgespräch keinen überzeugenden Eindruck hinterlassen. Daraufhin hatte die Bewerberin auf Zahlung einer Entschädigung aufgrund einer Benachteiligung unter Verstoß gegen § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geklagt, jedoch in allen Instanzen verloren.

Das BAG hat die Klageabweisung im Wesentlichen wie folgt begründet:

Die Klägerin hatte sich darauf beschränkt zu behaupten, sie sei aufgrund ihrer Eigenschaft als Schwerbehinderte benachteiligt worden. Sie hat dafür jedoch keinerlei Indizien vorgetragen, die eine dahingehende Vermutung zugelassen hätten. Richtig ist zwar, dass die Behörde, bei der sie sich beworben hatte, die Gründe für die Ablehnung der Klägerin zunächst nicht dargelegt hatte. Dies allein reicht aber nicht aus, um eine Benachteiligung aufgrund einer Schwerbehinderung zu indizieren.

Insbesondere ergaben auch Verlauf und Ergebnis des Bewerbungsgespräches keine Indizien für eine Benachteiligung, zumal auf Arbeitgeberseite u.a. auch die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten anwesend war.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das BAG den Schutz u.a. von Schwerbehinderten vor einer Benachteiligung sehr ernst nimmt. Allerdings müssen für die Annahme einer Benachteiligung schon Indizien vorgetragen werden, aus denen sich die Vermutung ergibt, dass eine nachteilige Entscheidung aufgrund der Schwerbehinderung oder eines anderen Merkmals gemäß § 1 AGG erfolgt ist. Dies war hier nicht der Fall.

Wenn solche Indizien vorliegen würden, wäre der Arbeitgeber verpflichtet, den Beweis anzutreten, dass eine Entscheidung keinen diskriminierenden Charakter hat.

12. Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten

BAG, Urteil vom 10. November 2015, 3 AZR 575/14

Totgeglaubte leben manchmal länger:

War in den Siebziger Jahren die Frage, ob Arbeiter und Angestellte unterschiedlich behandelt werden dürfen, noch ein heftig umstrittenes Thema, dachte man, dass diese Unterscheidung und damit einhergehende Rechtsfragen längst der Vergangenheit angehören würden. Weit gefehlt.

Zur Erinnerung:

Früher gab es einmal unterschiedliche Kündigungsfristen, die für Arbeiter wesentlich kürzer waren als für Angestellte. Hier ist die Rechtslage schon längst angeglichen worden und die Kündigungsfristen in § 622 BGB sind für alle Berufsgruppen gleich.

Es kann aber, worauf das BAG aktuell hinweist, immer noch Unterschiede geben und diese können möglicherweise auch zu einer unterschiedlichen Behandlung führen.

Im vorliegenden Fall ging es um eine Betriebsrente, die in unterschiedliche Höhe abhängig davon gezahlt wurde, in welche sog. Versorgungsgruppen die Mitarbeiter eingeteilt waren. Der Kläger wollte in eine höhere Versorgungsgruppe aufgenommen werden, da es unterschiedliche Einordnungskriterien in die Versorgungsgruppen für Angestellte und Arbeiter gab.

Das BAG hat geprüft, wie die Einordnung in die Versorgungsgruppen erfolgte. Hier wurden vom Arbeitgeber die durchschnittlich erreichbaren Vergütungen zugrunde gelegt. Diese waren für Angestellte letztlich höher als diejenigen für Arbeiter. Das BAG hat dieses System nicht beanstandet, zumal sich auch die gesetzliche Rente bis zu einer gewissen Grenze am Verdienst orientiert.

Vorliegend gab es also einen vernünftigen nachvollziehbaren Grund, der letztlich eine Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten (mittelbar) bewirkt hat. Nicht zulässig wäre es aber gewesen, generell eine Versorgungsordnung aufzustellen, die allein wegen der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe eine Schlechterbehandlung vorsieht.

Ihr Rechtsanwalt

Michael Eckert

www.edk.de | eckert@edk.de