



Diskriminierende Kündigung während der Wartezeit oder im Kleinbetrieb



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Diskriminierungen, u.a. aus Gründen einer Behinderung, des Geschlechts oder des Alters. Heftig umstritten war seit Einführung des AGG, ob es – und wenn ja wie – auch auf diskriminierende Kündigungen Anwendung findet. Ursache des Streits war § 2 Abs. 4 AGG, wonach „Für Kündigungen (...) ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz“ gelten.

Mit Urteil vom 06.11.2008 (2 AZR 523/07) klärte das BAG den Streit für Kündigungen bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG): Prüft man eine Kündigung auf ihre Unwirksamkeit, sind Verstöße gegen das AGG zwar nicht von der Prüfung ausgeschlossen. Sie sind aber in das Kündigungsschutzrecht einzupassen, d.h. nicht als eigener Unwirksamkeitsgrund, sondern im Rahmen des KSchG – als Konkretisierung der Sozialwidrigkeit der

Kündigung gem. § 1 Abs. 2 KSchG – zu prüfen. Für das Verfahren bedeutet das, dass man neben der Kündigungsschutzklage keine "Diskriminierungsklage" erheben kann.

Das BAG hat nun mit Urteil vom 19.12.2013 (6 AZR 190/12) einen Fall entschieden, in dem das KSchG mangels Erfüllung der Wartezeit gem. § 1 Abs. 1 noch nicht anwendbar war: Die Beklagte stellt Arzneimittel her und stellte den Kläger im Jahr 2010 als Chemisch-Technischen Assistent für eine Tätigkeit im sog. Reinraum ein. Der Kläger ist an einer HIV-Infektion erkrankt, jedoch symptomfrei, und hat einen Grad der Behinderung von 10. In seiner Einstellungsuntersuchung wies der Kläger den Betriebsarzt auf seine HIV-Infektion hin. Dieser äußerte Bedenken und teilte die HIV-Infektion der Beklagten mit. Diese kündigte noch am selben Tag ordentlich. Sie könne den Kläger nach ihrem internen Regelwerk nicht einsetzen. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage wegen seiner Diskriminierung aufgrund der Behinderung und machte eine Entschädigung gem. § 15 Abs. 2 AGG geltend.

Sowohl ArbG als auch LAG wiesen die Klage ab. Das BAG hat die Sache zur weiteren Aufklärung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Die Kündigung sei entgegen der bisherigen Rechtsprechung – der auch das LAG gefolgt war – unmittelbar am Maßstab des AGG zu messen. § 2 Abs. 4 AGG sperre die Anwendung des AGG nicht für Kündigungen, für die das KSchG (noch) nicht gelte und für die weder spezielle Kündigungsregelungen, wie z.B. § 626 oder § 613a BGB, noch besondere Kündigungsschutzbestimmungen in Betracht kämen.

Die Kündigung benachteilige den Kläger auch unmittelbar i.S.d. § 3 Abs. 1 AGG, weil sie in untrennbarem Zusammenhang mit seiner Behinderung stünde. Die nach Auffassung der Beklagten bestehende Unfähigkeit des Klägers, die Arbeitsleistung zu erbringen, ergebe sich allein aus der HIV-Infektion des Klägers. Damit beruhe sie letztlich auf der Behinderung des Klägers und damit auf einem Diskriminierungsmerkmal i.S.d. § 1 AGG. Eine Behinderung liege vor, da die HIV-Erkrankung des Klägers sich auf seine Teilhabe sowohl im Leben in der Gemeinschaft als auch in seinem Berufsfeld, konkret durch soziale Vermei-

ungsverhalten und darauf beruhende Stigmatisierung auswirke. Allerdings stehe noch nicht fest, ob die Kündigung unwirksam sei. Das Berufungsgericht müsse noch aufklären, ob die Beklagte den Einsatz des Klägers im Reinraum durch angemessene Vorkehrungen, d.h. durch wirksame und praktikable, sie nicht unverhältnismäßig belastende Maßnahmen, hätte ermöglichen können. Nur wenn dies nicht der Fall gewesen sei, sei die Kündigung wirksam. Hierzu müsse die Beklagte noch konkreten Vortrag leisten. Sollte die Kündigung unwirksam sein, stünde dem Kläger eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu, so das BAG.

Für im Kleinbetrieb oder während der Wartezeit des KSchG gekündigte Arbeitnehmer verbessern sich durch dieses Urteil die Erfolgsaussichten einer Klage, wenn eine Diskriminierung durch die Kündigung in Betracht kommt. Gelingt es dem Arbeitnehmer in diesem Fall, Indizien für eine Diskriminierung zu beweisen, ist es am Arbeitgeber, den fehlenden Verstoß gegen das AGG zu beweisen. Dies folgt aus § 22 AGG, der nur für potentiell diskriminierende Kündigungen gilt.

Aus der Entscheidung folgt gleichsam, dass wegen des weit ausgelegten Behindertenbegriffs auch weit verbreitete chronische Krankheiten, wie z.B. Diabetes mellitus, zur Unwirksamkeit der Kündigung führen können, soweit im konkreten Einzelfall eine Beeinträchtigung der gesellschaftlichen Teilhabe des gekündigten Arbeitnehmers festgestellt wird. Auf einen bestimmten Grad der Behinderung kommt es dabei nicht an.

Dagegen folgt aus der Entscheidung keine bevorzugte Behandlung der in der Wartezeit oder im Kleinbetrieb gekündigten Arbeitnehmer gegenüber Arbeitnehmern bei Anwendbarkeit des KSchG. Vor allem eine mögliche Entschädigung wegen der diskriminierenden Kündigung gem. § 15 Abs. 2 AGG kommt auch für letztere in Betracht, wie das BAG mit Urteil vom 12.12.2013 entschieden hat (8 AZR 838/12).

Barbara Köckemann
Rechtsanwältin

Inhalt

Seite 1

- **Diskriminierende Kündigung während der Wartezeit oder im Kleinbetrieb**

Seite 2

- **Kürzung des Erholungsurlaubes wegen Elternzeit - Europäische Zulässigkeit des § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG**
- **Diskriminierung im Bewerbungsverfahren – keine Haftung des Personalvermittlers**

Seite 3

- **Auflösung des Betriebsrats durch Gewerkschaft wegen Nichteinladung zur Betriebsversammlung**
- **Befristung und kein Ende**

Seite 4

- **Verschlechterung von Arbeitsverträgen durch ablösende Betriebsvereinbarungen**

Kürzung des Erholungsurlaubes wegen Elternzeit - Europarechtliche Zulässigkeit des § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz entschied mit Urteil vom 16.01.2014 (5 Sa 180/13), dass eine Kürzung des Urlaubs wegen Elternzeit auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und auch konkludent möglich ist. Zudem ist die Regelung des § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG europarechtskonform.

Im vorliegenden Fall war die Klägerin 12 Jahre als Rechtsanwaltsfachangestellte bei der Beklagten tätig. Sie nahm in der Zeit vom 20.01.2006 bis zum 20.01.2009 und dann vom 17.06.2009 bis zum 15.06.2012 Elternzeit nach dem BEEG in Anspruch. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses machte sie die Abgeltung von insgesamt 144 Urlaubstagen aus den Jahren 2006 bis 2012 in Höhe von insgesamt 9.204,92 EUR brutto geltend.

Das Arbeitsgericht Koblenz wies die Klage ab. Es entschied, dass die Beklagte den Urlaub wirksam gem. § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12

gekürzt habe. Gegen diese Entscheidung wandte sich die Klägerin mit ihrer Berufung.

Das LAG entschied, dass die Kürzungserklärung gem. § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG eine einseitige Willenserklärung darstellt. Diese könne zu jedem Zeitpunkt, während oder auch noch nach Beendigung der Elternzeit durch den Arbeitgeber erklärt werden. Auch sei es unerheblich, wenn die Beendigung der Elternzeit mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusammenfalle. Der Arbeitgeber müsse die Erklärung auch nicht ausdrücklich abgeben. Es reiche eine konkludente Erklärung. Diese könne auch noch im Rahmen einer Klageerwiderung erfolgen. Der Arbeitgeber müsse nur deutlich machen, dass er den Urlaub nicht gewähren werde.

Weiter führte das Gericht aus, § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG sei auch nicht europarechtswidrig. Denn es fehle an der Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aufgrund der Elternzeit ruht, mit aktiven

Arbeitnehmern. Das LAG bezog sich auf die Rechtsprechung des EuGH zu Weihnachtsgratifikationen. Insofern sei es dem nationalen Gesetzgeber erlaubt, die Ansprüche für die Elternzeit in vollem Umfang zu regeln, er müsse dabei ausschließlich die Grenzen des § 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung der Richtlinie 96/34/EG einhalten.

Das Verfahren ist zur Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG). Es darf mit Spannung erwartet werden, wie das BAG hinsichtlich der Europarechtskonformität des § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG entscheidet.

Henning Meier
Rechtsanwalt

Diskriminierung im Bewerbungsverfahren – keine Haftung des Personalvermittlers

Erneut durfte das Bundesarbeitsgericht (BAG) über den Entschädigungsanspruch gem. § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) entscheiden. Das BAG hatte die Frage zu beurteilen, ob der Anspruch auch gegen einen im Bewerbungsverfahren eingesetzten Personalvermittler bestehen kann (BAG, Urt. v. 23. Januar 2014 – 8 AZR 118/13).

Der Kläger bewarb sich im Herbst 2011 auf eine im Internet eingestellte Stellenanzeige für eine Tätigkeit als Personalvermittler. Die Anzeige war im Namen der UPN GmbH aus Ahrensburg erstellt worden. Besetzt werden sollte eine Stelle am Standort Braunschweig. In den Kontaktinformationen der Anzeige wurde zudem auf eine UP GmbH, ebenfalls aus Ahrensburg hingewiesen. Der Kläger wandte sich mit seinem Bewerbungsschreiben an die UP GmbH. Er erhielt jedoch eine Ablehnung durch die UPN GmbH.

Der Kläger machte anschließend einen Entschädigungsanspruch gegen die UPN GmbH wegen einer möglichen Diskriminierung geltend. Da sich die UPN GmbH weigerte eine Entschädigung zu zahlen, erhob der Kläger Klage. Es stellte sich heraus, dass die UPN GmbH ausschließlich als Personalvermittler für die UP GmbH tätig geworden war. Selbst hatte sie nie einen Arbeitnehmer gesucht.

Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Auch das BAG stellte klar, dass Ansprüche auf Entschädigung gem. § 15 Abs. 2 AGG nur gegen den potentiellen Arbeitgeber bestehen können. Ein Personalvermittler kann jedoch nie der Anspruchsgegner in diesen Fällen sein. Da die UPN GmbH nie Arbeitgeber werden sollte, konnte die Klage keinen Erfolg haben.

Zu beachten ist, dass in Fällen der Diskriminierung im Bewerbungsverfahren

immer die Frist des § 15 Abs. 4 AGG zu wahren ist. Diese beträgt bei Bewerbungen zwei Monate ab Zugang der Ablehnung. Das BAG hatte in seinem Fall nicht zu entscheiden, ob hiervon bei einer so unklaren Lage bzgl. des möglichen Anspruchsgegners abgewichen werden kann.

Die Entscheidung macht deutlich, dass Bewerber gehalten sind, zunächst genau zu ermitteln, gegen wen sie ihre Ansprüche richten. Mögliche Arbeitgeber können es Bewerbern durch entsprechende Ausgestaltung des Bewerbungsverfahrens erheblich erschweren, die Ansprüche im Rahmen der sehr kurzen Frist des § 15 Abs. 4 AGG rechtzeitig geltend zu machen.

Henning Meier
Rechtsanwalt

Auflösung des Betriebsrats durch Gewerkschaft wegen Nichteinladung zur Betriebsversammlung

Nach § 23 Abs. 1 BetrVG können ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat in seiner am 24.07.2013 (22 BV 13/13) verkündeten Entscheidung den Betriebsrat der Firma Kärcher auf einen entsprechenden Antrag der IG Metall aufgelöst. Diese Entscheidung wurde nunmehr durch das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) am 13.03.2014 (6 Ta BV 5/13) bestätigt. Beide Gerichte kamen zu dem Ergebnis, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Pflichten grob verletzt habe, in dem er zumindest im Jahre 2012 keine dem Gesetz entsprechende Betriebsversammlung und Abteilungsversammlung durchgeführt habe.

Nach § 43 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat einmal im Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Arbeitnehmer organisatorisch oder räumlich abgegrenzte Betriebs-

teile sind vom Betriebsrat zu Abteilungsversammlungen zusammenzufassen, wenn dies für die Erörterung der besonderen Belange der Arbeitnehmer erforderlich ist. Wenn diese Voraussetzungen vorliegen, hat der Betriebsrat in jedem Kalenderjahr zwei der vier Betriebsversammlungen als Abteilungsversammlungen durchzuführen. Nach § 43 Abs. 4 muss der Betriebsrat auf Antrag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vor Ablauf von zwei Wochen nach Eingang des Antrags eine Betriebsversammlung einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung und keine Abteilungsversammlung durchgeführt worden sind. Zeitpunkt und Tagesordnung der Betriebs- und Abteilungsversammlungen sind den im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

Der bei der Firma Kärcher bestehende 17-köpfige Betriebsrat, wovon zwei Mitglieder der IG Metall sind, hatte zumindest im Jahr 2012, auch auf den konkreten Antrag der IG Metall hin, weder eine Betriebsversammlung noch eine Abteilungsversammlung durchgeführt. Damit habe der Betriebsrat seine gesetzlichen Pflichten grob ver-

letzt. Das LAG ging sogar einen Schritt weiter und hat ausgeführt, dass der Betriebsrat gegen seine Pflichten vorsätzlich verstoßen habe. So habe der Betriebsratsvorsitzende ohne Beschluss des Betriebsrats am 15.11.2012 dem ersten Bevollmächtigten der IG Metall mitgeteilt, am 11.12.2012 finde eine Betriebsversammlung statt. Am 22.11.2012 habe der Betriebsrat beschlossen, diese Betriebsversammlung nicht durchzuführen. Dies sei der IG Metall erst am 26.11.2012 mitgeteilt worden. Zu der vom Betriebsrat behaupteten Betriebsversammlung am 23.11.2011, die allerdings der Jahresfeier entsprach, sei die IG Metall nicht eingeladen worden und diese Veranstaltung erfülle nach Ansicht des LAG nicht die Voraussetzungen einer Betriebsversammlung. Aus dem Redeauszug des Betriebsratsvorsitzenden auf dieser Veranstaltung sei sogar die Absicht des Betriebsrats erkennbar gewesen, die IG Metall aus der Firma fernzuhalten. Ausdrücklich hat das LAG ausgeführt: „Ein Betriebsrat, der so zielgerichtet im Gesetz verankerte Rechte einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vereiteile, sei nicht mehr tragbar und müsse aufgelöst werden“.

Heinz Herberth
Rechtsanwalt

Befristung und kein Ende

Nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Eine Befristung ohne Sachgrund ist dagegen nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis beanstanden hat.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom 06.04.2011 das Tatbestandsmerkmal „bereits zuvor“ dahingehend ausgelegt, dass in Anlehnung an die regelmäßige Verjährungsfrist des BGB Vorbeschäftigungen beim selben Arbeitgeber, die länger als drei Jahre zurückliegen, nicht zu berücksichtigen sind.

Das BAG hat für diese Entscheidung heftig Kritik einstecken müssen. Nach wie vor ist die Entscheidung umstritten. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) hat in einem Urteil vom 21.02.2014 (7 SH 64/13) wie auch bereits in seinem Urteil vom 26.09.2013 (6 Sa 28/13) entgegen der Ansicht des BAG zum Ausdruck gebracht, dass das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zeitlich uneingeschränkt gelte. Das LAG wirft dem BAG vor, es habe die Grenze der richterlichen Rechtsfortbildung gegen den eindeutigen Wortlaut der Norm und den aus dem Gesetzgebungsverfahren erkennbaren Willen des Gesetzgebers überschritten.

Das LAG spricht von Wortlautakrobatik und verzweifelten semantischen Bemühungen des BAG, die gekünstelt wirken und wohl dem gewünschten Ergebnis der Entscheidung geschuldet seien. Dagegen legt das LAG § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG vorbildlich aus und weist darauf hin, dass maßgebend für die Auslegung von Gesetzen der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers sei, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift, der Systematik, ihrem Sinn und Zweck sowie aus den Gesetzesmaterialien ergebe. Ausgangspunkt sei jedoch immer der Wortlaut der Vorschrift. Der Wortsinn „bereits zuvor“ sei fach- und umgangssprachlich bei unbe-

fangener Bewertung eindeutig. Das Adverb „zuvor“ bedeute zeitlich vorhergehend und beinhalte weder eine zeitliche noch eine inhaltliche Begrenzung der Wortbedeutung.

Dem ist nichts mehr hinzuzufügen. Das LAG hat in beiden Verfahren die Revision zugelassen. Daher werden wir uns mit dieser Thematik weiter in der Praxis auseinandersetzen müssen.

Heinz Herberth
Rechtsanwalt

Arbeitsrechtliche Praktiker SEMINARE GmbH
in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich, Weber & Partner GbR



Aktuelle Seminare 2014

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmangement
- Variable Vergütung - Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen
- Betriebsverfassungsrecht kompakt
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats

Verschlechterung von Arbeitsverträgen durch ablösende Betriebsvereinbarungen



Mit seiner Entscheidung vom 05.03.2013 (1 AZR 417/12) hat das Bundesarbeitsgericht aufgezeigt, wie sich in Arbeitsverträgen standardmäßig vereinbarte Arbeitsbedingungen im Nachhinein durch Absprache mit dem Betriebsrat auch zu Lasten der Arbeitnehmer verändern lassen. Dies soll im Folgenden näher beleuchtet werden.

Ein Arbeitsverhältnis wird gemeinhin von diversen Rechtsquellen bestimmt: Ganz „unten“ steht der Arbeitsvertrag, also das schuldrechtliche Band zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Arbeitsvertragliche Regelungen können ausdrücklich in einem (schriftlichen) Arbeitsvertrag festgehalten sein; sie können sich aber auch genau so gut aus mündlichen Abreden der Vertragsparteien ergeben oder etwa auch aus so genannter „betrieblicher Übung“. Manches mag dabei von den Parteien individuell ausgehandelt sein, insbesondere die Vergütung, vieles aber wird der Arbeitgeber bei Vertragsschluss schlicht einseitig vorgeben. „Darüber“ steht jedenfalls in Betrieben mit gewähltem Betriebsrat die Betriebsvereinbarung, also der Vertrag zur Regelung von Arbeitsbedingungen zwischen dem Arbeitgeber und der von der Belegschaft gewählten Vertretung, sprich dem Betriebsrat. Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend, wirken also grundsätzlich ohne besonderen Umsetzungsakt auf die Rechte und Pflichten der betriebsangehörigen Beschäftigten ein. „Darüber“ heißt, dass Regelungen aus Betriebsvereinbarungen, die mit Regelungen aus einem Arbeitsvertrag konkurrieren, grundsätzlich den arbeitsvertraglichen Regelungen vorgehen, es sei denn, die Regelungen auf arbeitsvertraglicher Ebene sind günstiger. Es gilt also das so genannte Günstigkeitsprinzip. „Über“ der Betriebsvereinbarung steht wiederum der Tarifvertrag. Wiederum gilt im Verhältnis Tarifvertrag und arbeitsvertraglicher Regelung das Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG).

Innerhalb derselben Rechtsquelle, also etwa im Verhältnis Arbeitsvertrag und Arbeitsvertrag, gilt die sogenannte „Zeitkollisionsregel“, d.h. die jeweils jüngere Regelung löst die ältere ab. Die Zeitkollisionsregel gilt jedoch nicht für das Verhältnis unterschiedlicher Rechtsquellen zueinander, also etwa im Verhältnis Betriebsvereinbarung zu Arbeitsvertrag. Wie schon ausgeführt, gilt

hier vielmehr durchgehend das Günstigkeitsprinzip, d.h. eine Betriebsvereinbarung, die zwar jünger ist als eine arbeitsvertragliche Regelung, die jedoch aus Sicht des Arbeitnehmers ungünstiger ist, kann die arbeitsvertragliche Regelung nicht verdrängen.

Eine „Bruchstelle“ für das Günstigkeitsprinzip ist nun darin zu sehen, dass Regelungen auf arbeitsvertraglicher Ebene „betriebsvereinbarungsoffen“ ausgestaltet sind. „Betriebsvereinbarungsoffen“ heißt, dass der Arbeitsvertrag selbst vorgibt, er könne durch eine spätere Betriebsvereinbarung abgelöst werden. Dann gilt also wieder die „Zeitkollisionsregel“ und nicht mehr das Günstigkeitsprinzip. Dieser Änderungsvorbehalt kann ausdrücklich oder bei entsprechenden Umständen auch konkludent in der arbeitsvertraglichen Regelung enthalten sein.

Nach der eingangs zitierten Entscheidung des BAG vom 05.03.2013 ist nun regelmäßig davon auszugehen, eine Absprache der Arbeitsvertragsparteien sei betriebsvereinbarungsoffen, wenn der Vertragsgegenstand in „Allgemeinen Geschäftsbedingungen“ enthalten sei und einen kollektiven Bezug habe. In der Entscheidung des BAG ging es um Altersgrenzen, nach denen lt. Betriebsvereinbarung das Arbeitsverhältnis mit Erreichen eines bestimmten Regelalters enden sollte. Der Arbeitsvertrag der streitenden Parteien enthielt eine solche Altersregelung nicht. Der Kläger stand daher auf dem Standpunkt, sein Arbeitsverhältnis bestünde mangels entsprechender Regelung über seinen 65. Geburtstag hinaus fort. Die Beklagte dagegen verwies auf eine Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1992, wonach ein Arbeitsverhältnis im Betrieb endet – ohne dass es einer Kündigung bedarf – mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Dies geschah im August 2007, sodass die beklagte Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. August 2007 als beendet ansah. Der Arbeitnehmer berief sich darauf, durch die nachfolgende, jüngere Betriebsvereinbarung könne nicht verschlechternd in seinen Arbeitsvertrag ohne die Regelung einer Altersgrenze eingegriffen werden.

Das Bundesarbeitsgericht war jedoch anderer Auffassung und entschied, der von der Beklagten standardmäßig vorformulierte und auch in anderen Fällen eingesetzte Arbeitsvertrag des Klägers

sei als Allgemeine Geschäftsbedingung zu sehen und Vertragsgegenstände in solchen Allgemeinen Geschäftsbedingungen seien betriebsvereinbarungsoffen, zumindest für nachfolgende Betriebsvereinbarungen mit kollektivem Bezug, also mit einer Regelung, die nicht allein für den Kläger, sondern allgemein im Betrieb von Relevanz war und ist. Es galt daher die Zeitkollisionsregel und durch die nachfolgende Betriebsvereinbarung, die unmittelbar und zwingend auch im Fall des Klägers als Betriebsangehörigem galt, musste der Kläger sein Ausscheiden mit Vollendung des 65. Lebensjahres hinnehmen.

Dr. Frank Dahlbender
Rechtsanwalt

Praxistipp:

Günstigkeitsprinzip ade? So möchte man meinen, wenn man die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts liest. Das Günstigkeitsprinzip gilt zwar noch, aber mit dem „Hintertürchen“, dass man womöglich in den Arbeitsvertrag seine Betriebsvereinbarungsoffenheit hinein liest, ergeben sich für die Betriebsparteien nunmehr ganz neue Gestaltungsmöglichkeiten. Zu Lasten von Arbeitgebern ist die Rechtsprechung sehr schnell dabei, in arbeitsvertraglichen Regelungen sog. „Allgemeine Geschäftsbedingungen“ zu sehen. Hierfür braucht es nicht viel und damit unterfallen diese standardmäßig vorformulierten Arbeitsvertragsbedingungen der strengen AGB-Kontrolle gem. §§ 305 ff. BGB: schlecht für Arbeitgeber. Als Kehrseite der Medaille ist aber aus Arbeitgebersicht positiv zu sehen, dass damit die Möglichkeit eröffnet ist, diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Nachhinein durch Betriebsvereinbarungen ablösen zu können, ohne sich mit dem Günstigkeitsprinzip herumschlagen zu müssen. Die Unterschrift seines Betriebsrates braucht man allerdings immer noch!

Impressum

Theodor-Heuss-Ring 19-21 · 50668 Köln
Tel. 02 21-94 36 87-0 · Fax -94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 · 60325 Frankfurt/M.
Tel. 0 69-97 40 36-0 · Fax -97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



ULRICH WEBER & PARTNER GbR

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART · HAMBURG

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter www.ra-weber-partner.de

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.

Seite 4

Wilhelmsplatz 11 · 70182 Stuttgart
Tel. 07 11-49 07 08-0 · Fax -49 07 08-10
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Neuer Wall 43 · 20354 Hamburg
Tel. 040 - 22 63 179-0 · Fax -22 63 179-10
buero-hamburg@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter www.ra-weber-partner.de