

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

„Aktuelles Arbeitsrecht 2009“

26. Februar 2009

HAUS DER WIRTSCHAFT



Ging es Ihnen auch so?

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE



Nur ein Tropfen auf dem heißen Stein?

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE



ILM[®]
ILM[®]
ILM[®]

1. Aktuelle Rechtsprechung und Tipps zum Kündigungsrecht
2. Probleme bei befristeten Arbeitsverträgen
3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle
4. Aktuelle Rechtsprechung zum AGG
5. Änderungen im Betriebsverfassungsrecht aufgrund des neuen Risikobegrenzungsgesetzes
6. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung durch Nutzung von Arbeitszeitkonten ("Flexi-II-Gesetz")
7. Überblick zu den neuen Rechtsgrundlagen der Kurzarbeit



1. Aktuelle Rechtsprechung und Tipps zum Kündigungsschutzrecht

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

I. Betriebsbedingte Kündigung

a) Freie unternehmerische Entscheidung, BAG vom 13.03.2008, 2 AZR 1037/06

Es ist grundsätzlich von der Unternehmerfreiheit gedeckt, wenn sich ein Arbeitgeber entschließt, Aufgaben nicht mehr durch den Einsatz eigener Arbeitnehmer wahrzunehmen, sondern nur noch echte freie Mitarbeiter einzusetzen.

Die Verträge müssen aber in eine andere Vertragsform überführt werden.

Das Direktionsrecht darf nicht mehr ausgeübt werden können.



1. Aktuelle Rechtsprechung und Tipps zum Kündigungsschutzrecht

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

b) Konzerndimensionaler Kündigungsschutz, BAG vom 23.04.2008, 2 AZR 1110/06

Der **Arbeitgeber** ist bei Fortfall eines Arbeitsplatzes im Betrieb **nicht verpflichtet**, dem Arbeitnehmer nach den Grundsätzen des konzerndimensionalen Kündigungsschutzes eine **Weiterbeschäftigung in einem Konzernunternehmen anzubieten**.

Solch ein Kündigungsschutz besteht **nur ausnahmsweise**, z.B. wenn sich ein anderes Konzernunternehmen ausdrücklich zur Übernahme des Gekündigten bereit erklärt hat oder eine solche Verpflichtung sich bereits unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag ergibt.



1. Aktuelle Rechtsprechung und Tipps zum Kündigungsschutzrecht

c) Sozialauswahl,

BAG vom 17.01.2008, 2 AZR 405/06

Das Kündigungsschutzgesetz geht im § 1 Abs. 3 S. 1 davon aus, dass **Unterhaltspflichten** bei der Sozialauswahl zu **berücksichtigen** sind. Darunter sind die **familienrechtlichen** Unterhaltspflichten zu verstehen.

Lohnsteuerkarten sagen nur begrenzt etwas über diese familienrechtlichen Unterhaltspflichten aus. Die Lohnsteuerkarte bietet **lediglich** einen wichtigen **Anhaltspunkt**.

Aber:

Ein Arbeitgeber kann auf die ihm bekannten Daten vertrauen, wenn er keinen Anlass zu der Annahme hat, sie könnten nicht zutreffen.



1. Aktuelle Rechtsprechung und Tipps zum Kündigungsschutzrecht

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

II. Verhaltensbedingte Kündigung

a) Kündigung von leistungsschwachen Arbeitnehmern, BAG vom 17.01.2008, 2 AZR 536/06

Klarstellung der Darlegungs- und Beweislast bei leistungsschwachen Mitarbeitern

Ein Arbeitnehmer schuldet **keine dauerhaften Höchstleistungen.**



UVE[®]

UIM[®]

UVE[®]

1. Aktuelle Rechtsprechung und Tipps zum Kündigungsschutzrecht

Folgende **Regeln** sind zu beachten:

Eine überdurchschnittliche Fehlerquote stellt **allein** noch keinen Verstoß gegen die Arbeitspflicht dar.

Eine langfristige deutliche Überschreitung der normalen Fehlerquote kann ein Indiz dafür darstellen, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht nicht ordnungsgemäß erfüllt. Kann der Arbeitgeber belegen, dass der Arbeitnehmer über längere Zeit deutlich mehr Fehler macht als der Durchschnitt der Arbeitnehmer, kippt die Darlegungs- und Beweislast zu Lasten des Arbeitnehmers. Der **Arbeitnehmer** muss nun darlegen, **warum** er seine persönliche Leistungsfähigkeit nicht in vollem Umfang ausgeschöpft hat.

Ein Arbeitnehmer muss nur das tun, was er soll, und zwar so gut, wie er persönlich kann.



1. Aktuelle Rechtsprechung und Tipps zum Kündigungsschutzrecht

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

**b) Unentschuldigtes Fehlen - wirksame Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts,
BAG vom 13.03.2008, 2 AZR 88/07**

Fälle von **beharrlicher Arbeitsverweigerung** oder ein **längeres unentschuldigtes Fehlen** stellen eine **kündigungsrelevante Arbeitspflichtverletzung** dar.

Dies ist nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer berechtigt ein **Zurückbehaltungsrecht** geltend macht.



UVE®

UIM®

UVE®

1. Aktuelle Rechtsprechung und Tipps zum Kündigungsschutzrecht

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Ein **Zurückbehaltungsrecht** ist dann gegeben, **wenn** der **Arbeitgeber** die aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Pflichten, **Haupt- und Nebenpflichten**, **schuldhaft verletzt**.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Arbeitnehmer vor Mobbing oder Beleidigung zu schützen (arbeitsvertragliche Nebenpflicht).

Die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts unterliegt jedoch dem **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**. Ein pauschales Berufen auf einen Mobbingsachverhalt reicht nicht aus.



IVME[®]

VIM[®]

IVME[®]

1. Aktuelle Rechtsprechung und Tipps zum Kündigungsschutzrecht

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

III. Anhörung vor einer Verdachtskündigung, BAG vom 13.03.2008, 2 AZR 961/06

Auch bei objektiv schwerwiegenden Verdachtsgründen darf der Arbeitgeber erst nach einer **ausreichenden Arbeitnehmeranhörung** eine Verdachtskündigung aussprechen.

Der Arbeitgeber muss den Kündigungssachverhalt im Rahmen der Anhörung **konkretisieren nach Zeit, Ort und Umständen.**



IVME[®]

VIM[®]

IVME[®]

1. Aktuelle Rechtsprechung und Tipps zum Kündigungsschutzrecht

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

IV. Änderungskündigung

BAG vom 03.04.2008, 2 AZR 500/06

Achtung: doppelter Prüfungsmaßstab vorgeschrieben

Soll bei einer Änderungskündigung durch das Änderungsangebot neben der Tätigkeit auch die Vergütung geändert werden, sind **beide** Elemente des Änderungsangebotes am Verhältnismäßigkeits-grundsatz zu messen.

leicht: bei Tarifverträgen (Tarifeingruppierungsmechanismus)

schwerer: bei frei ausgehandelten Vergütungsstrukturen, hier Zumutbarkeitsprüfung auch hinsichtlich des Entgelts



1. Aktuelle Rechtsprechung und Tipps zum Kündigungsschutzrecht

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

V. § 1a KSchG

a) BAG vom 13.12.2007, 2 AZR 971/06

Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage steht immer dem Entstehen eines Abfindungsanspruches nach § 1a KSchG entgegen, auch wenn sie später zurückgenommen wird.



IVME®

VIM®

IVME®

1. Aktuelle Rechtsprechung und Tipps zum Kündigungsschutzrecht

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

b) BAG vom 13.12.2007, 2 AZR 807/06

Achtung bei nicht bezifferter Abfindungshöhe:

Es reicht, in einem **Kündigungsschreiben** einen entsprechenden **Hinweis auf § 1a KSchG** zu tätigen.

Die Höhe der Abfindung entspricht dann **0,5 Monatsentgelte pro Beschäftigungsjahr**.



IVME[®]

VIM[®]

IVME[®]

1. Aktuelle Rechtsprechung und Tipps zum Kündigungsschutzrecht

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

c) BAG vom 13.12.2007, 2 AZR 663/06

§ 1a KSchG gilt auch für aus dringenden betrieblichen Gründen ausgesprochenen Änderungskündigungen, denn in jeder Änderungskündigung „wohnt“ eine Beendigungskündigung.



UVE[®]

UIM[®]

UVE[®]

2. Probleme bei befristeten Arbeitsverträgen

Schriftformerfordernis bei Befristung, § 14 Abs. 4 TzBfG

- beide Unterschriften (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) auf derselben Vertragsurkunde
- grundsätzlich vor Arbeitsaufnahme
- Ausnahme: **BAG vom 16.04.2008, 7 AZR 1048/06**



2. Probleme bei befristeten Arbeitsverträgen

BAG vom 16.04.2008, 7 AZR 1048/06

Hat der Arbeitgeber in den Vertragsverhandlungen der Parteien den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages ausdrücklich unter den Vorbehalt eines schriftlichen Vertragsschlusses gestellt oder dem Arbeitnehmer die schriftliche Niederlegung des Vereinbarten angekündigt, so ist diese Erklärung nach dem maßgeblichen Empfängerhorizont (§§ 133, 157 BGB) dahingehend zu verstehen, dass der Arbeitgeber dem sich aus § 14 Abs. 4 TzBfG ergebenden Schriftformgebot entsprechen will und sein **schriftliches Vertragsangebot nur durch Unterzeichnung der Vertragsurkunde(n) angenommen** werden kann, der **tatsächliche Arbeitsantritt genügt hierfür nicht.**



2. Probleme bei befristeten Arbeitsverträgen

Befristungsverlängerung nach § 14 Abs. 2 TzBfG, BAG vom 20.02.2008, 7 AZR 786/06

Bei der Vereinbarung von gegenüber dem Ausgangsvertrag **geänderten Arbeitsbedingungen** liegt **keine Verlängerung** vor, **sondern** der **Neuabschluss** eines befristeten Arbeitsvertrages i. S. d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, der nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG **nur mit Sachgrund zulässig** ist.

Eine zulässige Verlängerung setzt voraus, dass **nur** die **Vertragsdauer** und **keine weiteren Arbeitsbedingungen** geändert werden.



2. Probleme bei befristeten Arbeitsverträgen

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.10.2007, 9 Sa 120/07

Für den **Sachgrund der Vertretung** ist maßgeblich, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Vertragsschlusses eine **Prognose** trifft, dass der **Vertretungsbedarf mit Ablauf der Befristung wegfällt**, d. h. die Rückkehr des Vertretenen zu erwarten ist.



2. Probleme bei befristeten Arbeitsverträgen

Vertragsverlängerung - Gleichbehandlung, BAG vom 13.8.2008, 7 AZR 513/07

Für die Wirksamkeit der Befristung kommt es nicht darauf an, ob die der Klägerin übertragenen Arbeitsaufgaben auch nach Ablauf der Vertragslaufzeit weiterhin anfielen, denn § 14 Abs. 2 TzBfG erlaubt die befristete Beschäftigung gerade unabhängig von einem die Befristung rechtfertigen sachlichen Grund. Die Wirksamkeit der Befristung hängt allein davon ab, ob die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG objektiv vorliegen.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz begründet keinen Anspruch eines Arbeitnehmers auf Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 2 TzBfG.



2. Probleme bei befristeten Arbeitsverträgen

Wirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung, BAG vom 08.08.2007, 7 AZR 855/06

Ein unbefristet teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wird durch die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung regelmäßig **nicht** i. S. v. § 307 Abs. 1 BGB **unangemessen** benachteiligt, **wenn die Befristung auf Umständen beruht**, die die **Befristung** eines Arbeitsvertrages **insgesamt** nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG **sachlich rechtfertigen könnte**.



2. Probleme bei befristeten Arbeitsverträgen

Überraschende Klausel: Probezeitbefristung innerhalb eines für ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages, BAG vom 16.04.2008, 7 AZR 132/07

Enthält ein Formulararbeitsvertrag neben einer drucktechnisch hervorgehobenen Befristung für die Dauer eines Jahres im nachfolgenden Text ohne drucktechnische Hervorhebung eine weitere Befristung des Arbeitsvertrags zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit, ist die Probezeitbefristung eine überraschende Klausel, die nach § 305 c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil wird.



3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle

Grundsätzliches

- seit Mai 2005 sind alle Arbeitsverträge anhand der Maßstäbe der AGB-Kontrolle zu überprüfen
- Arbeitnehmer dürfen bei der Abfassung von Arbeitsverträgen nicht unangemessen benachteiligt werden (§ 307 BGB)
- hält eine Vertragsregelung der Überprüfung nicht stand, entfällt sie ersatzlos
- bei gesetzlichen Regelungen tritt diese gesetzliche Regelung an die Stelle der vertraglichen Regelung



3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle

Grundsätzliches

- Vertragsklauseln, die gegen das AGB-Recht verstoßen, sind nichtig; sie erfahren keine geltungserhaltene Reduktion

- Ausnahme: **blue-pencil-Test**

➔ Beinhalten Vertragsklauseln mehrere inhaltlich voneinander trennbare und aus sich heraus verständliche Regelungen, kann der unwirksame Teil der Klausel gestrichen werden, ohne dass der andere Teil der Klausel im Arbeitsvertrag unwirksam ist



3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle

Zweistufige Ausschlussfristen, BAG vom 12.03.2008, 10 AZR 152/07

Zweistufige Ausschlussfristen (1. Stufe = Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber, 2. Stufe = gerichtliche Geltendmachung im Fall der Ablehnung) können grundsätzlich wirksam vereinbart werden.

Jede Stufe muss mindestens 3 Monate Zeit lassen. Tut dies die 2. Stufe nicht, so hat deren Unwirksamkeit keine Auswirkungen auf die 1. Stufe.

Die 1. Stufe bleibt wirksam, wenn der Vertragspassus ohne die 2. Stufe weiterhin verständlich bleibt und beide Stufen sprachlich eindeutig voneinander abtrennbar sind (blue-pencil-Test).



3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle

Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen, BAG vom 30.07.2008, 10 AZR 606/07

Sonderzahlungen können mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt versehen werden.

Sonderzahlungen sind:

- *Weihnachtsgeld*
- *zusätzliches Urlaubsgeld*
- *Erfolgs- und Anwesenheitsprämien*
- *Gewinnbeteiligungen*
- *Jubiläumszusagen oder*
- *Ähnliches.*



3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle

Laufende Entgeltzahlungen können dem Freiwilligkeitsvorbehalt **nicht** unterworfen werden.

Der Freiwilligkeitsvorbehalt **verhindert** das Entstehen einer **betrieblichen Übung**.

Formulierungsvorschlag:

„Soweit ein Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld, Jubiläumszulage etc. tatsächlich gewährt wird, begründet dies keinen Rechtsanspruch für spätere Bezugszeiträume, und zwar auch dann nicht, wenn die Gratifikation mehrfach hintereinander gezahlt wird.“



3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Rückzahlungsklauseln bei Aus- und Weiterbildung, BAG vom 18.03.2008, 9 AZR 186/07

Rückzahlungsvereinbarungen für Aus- oder Fortbildungskosten sind grundsätzlich zulässig.

Die Gründe müssen eindeutig und unmissverständlich im Vertrag aufgeführt werden.

Es können nur solche Gründe berücksichtigt werden, die in der Sphäre des Arbeitnehmers liegen (z. B. Eigenkündigung, verhaltensbedingte Kündigung).

Es muss eine angemessene Bindungsdauer vorliegen.



UVE[®]

UIM[®]

UVE[®]

3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle

Staffelungen nach bisher ergangener Rechtsprechung:

bezahlte Ausbildung ...

Bindungsdauer ...

nicht länger als 1 Monat

bis zu 6 Monate zulässig

bis zu 2 Monate

bis zu 1 Jahr zulässig

3 bis 4 Monate

bis zu 2 Jahren zulässig

6 Monate

bis zu 3 Jahren zulässig

Höchstbindungsdauer = 3 Jahre



3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle

Problem - Studiendarlehen:

Das BAG fordert für die Rückgewährung eines Studiendarlehens eine Beschäftigungsgarantie mit zuvor festgelegten Bedingungen für die Rückzahlungsverpflichtung.



3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle

**Unwirksame doppelte Schriftformklausel,
BAG vom 20.05.2008, 9 AZR 382/07**

→ Achtung Rechtsprechungsänderung!

Falsch:

„Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sind, auch wenn sie bereits mündlich getroffen wurden, nur wirksam, wenn sie schriftlich festgelegt und von beiden Parteien unterzeichnet worden sind. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis.“



3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle

Warum?

Nach dem Gesetzeswortlaut (§ 305b BGB) setzen sich auch **nur mündlich** getroffene individuelle Vertragsabreden gegen eine doppelte Schriftformklausel durch. Die oben genannte Klausel suggeriert das Gegenteil und ist daher unangemessen.

Auswirkungen für die Praxis:

Die Klausel ist unwirksam. Es erfolgt keine geltungserhaltene Reduktion.

Gefahr:

Möglicherweise entsteht ein Anspruch aus betrieblicher Übung.



3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle

Hinweis zur arbeitsvertraglichen Gestaltung:

„Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, soweit sie nicht auf eine ausdrücklichen oder individuell ausgehaltenen Abrede beruhen. Auch die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses bedarf der Schriftform.“

Wenn man ganz sicher gehen will, setzt man noch einen Satz hinzu:

„Dies bedeutet, dass keine Ansprüche aufgrund betrieblicher Übung in der Zukunft entstehen können.“



3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle

Aufhebungs- und Abwicklungsverträge, BAG vom 08.05.2008, 6 AZR 517/07

Ein **vorformulierter Aufhebungsvertrag**, der nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelt, **unterliegt nicht** der Angemessenheitskontrolle nach den **AGB-Regeln**. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Hauptleistungspflicht im Aufhebungsvertrag. Daher findet keine Angemessenheitskontrolle statt.

Verbinden Sie einen Aufhebungsvertrag mit einer sogenannten **Ausgleichsklausel**, unterliegt diese Ausgleichsklausel allerdings der AGB-Kontrolle.



3. Neue Urteile zur AGB-Kontrolle

Klageverzicht, BAG vom 19.04.2007, 2 AZR 208/06

Eine **Klageverzichtsvereinbarung** kann grundsätzlich in einem unmittelbaren zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung im Wege einer Ausgleichsklausel schriftlich getroffen werden.

Sie benachteiligt dann einen Arbeitnehmer unangemessen, wenn dieser keinerlei Gegenleistung für den Verzicht auf die Kündigungsschutzklage erhält.



4. Aktuelle Rechtsprechung zum AGG

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Das Alter und das AGG ...



4. Aktuelle Rechtsprechung zum AGG

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Altersdiskriminierung durch Altersgruppenbildung im Sozialplan nebst Interessenausgleich mit Namensliste?

BAG vom 06.11.2008, 2 AZR 709/07

(Vorinstanz: LAG Niedersachsen vom 13.07.2007, 16 Sa 269/07)

Das **Alter** ist ein **legitimes Kriterium innerhalb der Sozialauswahl.**

Das Verbot der Altersdiskriminierungen (§§ 1, 10 AGG) steht der Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) nicht entgegen.

Entscheidend ist, dass in einem Produktionsbetrieb sämtliche Fähigkeiten vorhanden sein müssen und damit eine durchmischte Altersstruktur als wesentliche und berufliche Anforderung i. S. v. § 8 Abs. 1 AGG gewertet werden kann.



4. Aktuelle Rechtsprechung zum AGG

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Geringere Sozialplanleistung bei vorgezogener Altersrente, BAG vom 11.11.2008, 1 AZR 475/07

Die Betriebsparteien dürfen **in Sozialplänen für Arbeitnehmer, die Anspruch auf vorgezogene Altersrente haben, geringere Abfindungsansprüche** vorsehen.

Das gilt auch, wenn der Rentenbezug mit Abschlägen verbunden ist.



UVE[®]

UIM[®]

UVE[®]

4. Aktuelle Rechtsprechung zum AGG

Diskriminierende Beförderungentscheidung - Statistikbeweis,

**LAG Berlin-Brandenburg vom 26.11.2008, 15 Sa 517/08
(noch nicht rechtskräftig)**

Sind alle 27 Führungspositionen nur mit Männern besetzt, obwohl Frauen 2/3 der Belegschaft (1.000 Arbeitnehmer) stellen, ist dies ein ausreichendes Indiz i. S. v. § 22 AGG.

Da der Arbeitgeber für die Neubesetzung der Stelle kein Ausschreibungsverfahren durchgeführt hat, konnte er sich nicht darauf berufen, dass die Klägerin nicht die am besten geeignete Bewerberin gewesen sei. (Dokumentation daher wichtig!)



4. Aktuelle Rechtsprechung zum AGG

Höhe des Schadensersatzes,

LAG Berlin-Brandenburg vom 26.11.2008, 15 Sa 517/08

- Höhe des Schadensersatzes = Vergütungsdifferenz zwischen Stelle (alt) und Stelle (neu), zeitlich unbefristet
- wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts zusätzliche eine Entschädigung in Höhe von 20.000 €



4. Aktuelle Rechtsprechung zum AGG

Fehlende Eignung - keine Benachteiligung, LAG Hamburg vom 29.10.2008, 3 Sa 15/08

„Sie verfügen über ein abgeschlossenes Studium der Sozialwissenschaft/Sozialpädagogik (o. Ä.), Erfahrungen in ... Sie besitzen zudem sichere EDV-Anwender- und Internetkenntnisse ... Als diakonische Einrichtung setzen wir die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche voraus.“

Wem die **objektive Eignung** für die ausgeschriebene Stelle **fehlt**, der **kann auch nicht wegen eines unzulässigen Diskriminierungsmerkmals benachteiligt** werden.



4. Aktuelle Rechtsprechung zum AGG

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

500.000 €-Klage,

ArbG Wiesbaden vom 18.12.2008, 5 Ca 46/08

(noch nicht rechtskräftig)

Das Arbeitsgericht Wiesbaden sprach der Klägerin aus Baden-Württemberg lediglich 10.800 €, statt der geforderten knapp 480.000 € zu.



IVME®

VIM®

IVME®

4. Aktuelle Rechtsprechung zum AGG

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Errichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 13 AGG)

- Rechtsprechung ist nicht einheitlich
- Rechtsbeschwerde beim BAG anhängig,
Entscheidung frühestens in der 2. Jahreshälfte 2009

Herrschende Auffassung der Literatur:

Dem Betriebsrat steht weder bei der Frage des „Ob“ der Existenz einer Beschwerdemöglichkeit, noch bei einer Festlegung durch den Arbeitgeber, „Wer“ zuständige Beschwerdestelle sein soll, ein Mitbestimmungsrecht zu.



4. Aktuelle Rechtsprechung zum AGG

Arbeitshof te Brussel vom 14.04.2007

Vorlage EuGH: Ab. C 82/21, EuGH C-54/07

- **unmittelbare Diskriminierung** auch bei **Fehlen einer beschwerten Person möglich** (pauschale Behauptung eines Arbeitgebers, er stelle auf Wunsch seiner Kunden grundsätzlich keine Monteure bestimmter ethnischer Herkunft ein)
- Kundenbelange werden nicht berücksichtigt
- EuGH fordert wirksame, verhältnismäßige aber auch abschreckende Sanktion gegen den Arbeitgeber



4. Aktuelle Rechtsprechung zum AGG

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Ausweitung des Diskriminierungsverbotes auf Arbeitnehmer mit behindertem Kind,

EuGH vom 17.07.2008, C-303/06

Eine **unmittelbare Diskriminierung** kann auch in einer **Slechterstellung eines Arbeitnehmers** liegen, der ein **behindertes Kind** hat, für das er im Wesentlichen die Pflegeleistung erbringen muss.

Sind solche Tatsachen nachgewiesen, muss der **Arbeitgeber beweisen**, dass er den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt hat (**Beweislastumkehr**).



UVE®

UIM®

UVE®

5. Änderungen des Betriebsverfassungsrechts aufgrund des neuen Risikobegrenzungsgesetzes

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Das neue Risikobegrenzungsgesetz

§ 106 Abs. 3 Nr. 9a BetrVG erweitert den Katalog der wirtschaftlichen Angelegenheiten, bei denen der Unternehmer den **Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend** im Falle einer Unternehmensübernahme bzw. eines sogenannten Kontrollerwerbs **informieren muss**.

Kontrolle erlangt ein Erwerber, wenn er **mindestens 30 % der Stimmrechte** an einem Unternehmen hält (§ 29 Abs. 2 WpÜG).



UVE®

VIM®

UVE®

5. Änderungen des Betriebsverfassungsrechts aufgrund des neuen Risikobegrenzungsgesetzes

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Bei einem Kontrollerwerb ist der **Wirtschaftsausschuss** des Zielunternehmens gem. **§ 106 Abs. 2 BetrVG n. F.** über

- den **potentiellen Erwerber**,
 - **dessen Absichten** im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit des Unternehmens sowie
 - die sich daraus ergebenden **Auswirkungen auf die Arbeitnehmer**
- zu informieren.



IWME®

VIM®

IWME®

5. Änderungen des Betriebsverfassungsrechts aufgrund des neuen Risikobegrenzungsgesetzes

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Existiert im Unternehmen kein Wirtschaftsausschuss, so regelt der neue **§ 109a BetrVG**, dass im Fall des § 106 Abs. 3 Nr. 9a der **Betriebsrat entsprechend § 106 Abs. 1 und 2 zu beteiligen** ist.

Die Informationspflicht gilt **nur**, soweit die **Betrieb- und Geschäftsgeheimnisse** des Unternehmens **nicht gefährdet** werden.

Der **Betriebsrat** erhält also in den Fällen, in denen kein Wirtschaftsausschuss besteht, **keine weitergehende Rechte als der Wirtschaftsausschuss**.



IVME®

VIM®

IVME®

5. Änderungen des Betriebsverfassungsrechts aufgrund des neuen Risikobegrenzungsgesetzes

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Gegenüber Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat ist in Fällen von Unternehmensübernahmen und Übernahme der Kontrolle jeweils zu **prüfen, wann und in welchem Umfang diese zu unterrichten sind.**

Bei erfolgter Unterrichtung ist ein **Hinweis** bezüglich der **Vertraulichkeit** der Daten zu erteilen.



IVME[®]

VIM[®]

IVME[®]

6. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung durch Nutzung von Arbeitszeitkonten („Flexi-II-Gesetz“)

Flexi-II-Gesetz -

Neue Rahmenbedingungen für Zeitwertkonten

- ist zum **01.01.2009** in Kraft getreten
- zentrale Stellschraube = **neue gesetzliche Definition einer Wertguthabenvereinbarung** (§ 7b SGB IV)



6. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung durch Nutzung von Arbeitszeitkonten („Flexi-II-Gesetz“)

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Eine **Wertguthabenvereinbarung** liegt dann vor, wenn

- der Aufbau eines Wertguthabens aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
- diese Vereinbarung nicht das Ziel hat, die werktägliche oder wöchentliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten oder betriebliche Produktions- oder Arbeitszyklen auszugleichen,
- der Mitarbeiter Arbeitsentgelt in das Wertguthaben einbringt, um es in Zeiten, in denen er von der Arbeitsleistung freigestellt ist, zu entnehmen,
- der Arbeitnehmer das Wertguthaben aus einer vor oder nach der Freistellung erzielten Arbeitsleistung aufgebaut hat oder
- grundsätzlich das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 € monatlich übersteigt, es sei denn der Arbeitnehmer hat die Tätigkeit vor der Freistellung bereits als geringfügig Beschäftigter ausgeübt.



6. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung durch Nutzung von Arbeitszeitkonten („Flexi-II-Gesetz“)

Geringfügig Beschäftigte haben nun mit der Gesetzesänderung die Möglichkeit, Arbeitszeit in einem Zeitwertkonto anzusparen.

Keine Wertguthaben:

- Vereinbarungen zur flexiblen Gestaltung werktäglicher oder
- wöchentlicher Arbeitszeit oder
- zum Ausgleich betrieblicher Produktions- oder Arbeitszyklen

Zwei Kontenarten = verschiedene Rechtsfolgen

Bei neu vereinbarten Konten sollte auf jeden Fall der **Verwendungszweck schriftlich** festgehalten werden.



6. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung durch Nutzung von Arbeitszeitkonten („Flexi-II-Gesetz“)

Beispielhafter Katalog von möglichen **gesetzlichen** Verwendungszwecken:

- **Pflegezeit**
- **Elternzeit**
- **Teilzeit**

aber auch:

- andere **vertraglich vereinbarte Verwendungszwecke**



6. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung durch Nutzung von Arbeitszeitkonten („Flexi-II-Gesetz“)

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

- auch **Beschränkungen des Verwendungszweckes sind möglich**, z. B. ausschließlich für eine Freistellung vor der Altersrente oder für Qualifizierung

Achtung:

Der **Verwendungszweck** sollte immer **ausdrücklich geregelt** werden (da Auswirkungen auf die Kapitalanlagemöglichkeit).



IVME[®]

VIM[®]

IVME[®]

6. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung durch Nutzung von Arbeitszeitkonten („Flexi-II-Gesetz“)

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Wertguthaben einschließlich des auf sie entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag sind in **Entgelt** zu führen (§ 7d Abs. 1 SGB IV).

Bereits bestehende Wertguthaben können auch weiterhin als Zeitguthaben geführt werden oder freiwillig in Entgeltguthaben umgestellt werden.

Eine **Anlage in Aktien** oder Aktienfonds ist nur noch **bis** zu einer Höhe von **20 % des Guthabens zulässig**.

→ gilt nur für ab dem 01.01.2009 neu angelegte Wertguthaben



UVE®

UIM®

UVE®

6. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung durch Nutzung von Arbeitszeitkonten („Flexi-II-Gesetz“)

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Der Arbeitgeber muss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens den Rückfluss mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleisten.

→ **Werterhaltungsgarantie**

→ nur für neu angelegte Wertguthaben ab 01.01.2009



IWME[®]

IWM[®]

IWE[®]

6. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung durch Nutzung von Arbeitszeitkonten („Flexi-II-Gesetz“)

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Einführung einer neuen Insolvenzversicherung für Wertguthaben

- **neuer Schwellenwert** für die Insolvenzversicherung
- sicherungspflichtiges Wertguthaben beträgt nur noch einen Betrag in Höhe einer **monatlichen Bezugsgröße**
- **2.520 € West** bzw. **2.135 € Ost**

Achtung:

Für die Flexi-Konten, die **nicht Wertguthaben** sind, besteht diese **Insolvenzversicherungspflicht nicht**.



6. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung durch Nutzung von Arbeitszeitkonten („Flexi-II-Gesetz“)

Instrumente der Insolvenzsicherung:

Wertguthaben müssen unter Ausschluss der Rückführungsmöglichkeit durch einen Dritten geführt werden.

Auch ein anderes gleichwertiges Sicherungsmittel kann vereinbart werden.

- Versicherungsmodelle oder
- Verpfändungs- und Bürgschaftsmodelle

nicht geeignet:

- konzerninterne Sicherungsmittel



6. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung durch Nutzung von Arbeitszeitkonten („Flexi-II-Gesetz“)

Achtung:

- bei **Verstoß** gegen die Insolvenzsicherungspflicht **droht Geschäftsführern die Durchgriffshaftung** (§ 7e Abs. 7 SGB IV)
- bei **ungeeigneten** oder **unzureichenden Vorkehrungen** zum Insolvenzschutz **kann die Deutsche Rentenversicherung Bund die Auflösung des Wertguthabens veranlassen**
- jährliche Information des Arbeitgebers in Textform
- Portabilitätsmöglichkeit von Wertguthaben bei AG-Wechsel
- Übertragungsmöglichkeit des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund



7. Überblick zu den neuen Rechtsgrundlagen der Kurzarbeit

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Rechtliche Grundlagen der Kurzarbeit

Zur Einführung von Kurzarbeit bedarf es einer **Rechtsgrundlage** (Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen).

Der Betriebsrat hat nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG** ein **erzwingbares Mitbestimmungsrecht** dahingehend, **ob** und in welchem **Umfang** Kurzarbeit eingeführt wird und **wie** die geänderte Arbeitszeit auf die einzelnen Wochenarbeitstage und Personen **verteilt** werden soll.



UVE®

VIM®

UVE®

7. Überblick zu den neuen Rechtsgrundlagen der Kurzarbeit

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Voraussetzungen für die **Zahlung von Kurzarbeitergeld** sind in §§ 169 ff. SGB III geregelt:

- ein vorübergehender, unvermeidlicher Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder
- aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses



SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Danke für Ihre Aufmerksamkeit



IVME[®]

VIM[®]

IVME[®]