

Ausgabe Nr. 1, 2011

A. Aktuelle Rechtsprechung

- I. Fortsetzungsverlangen gegenüber dem Betriebserber
- II. Unzulässige Altersdiskriminierung durch Staffelung der Urlaubsansprüche nach Lebensalter
- III. Schutz behinderter, aber nicht schwerbehinderter Menschen
- IV. Statistik als Indiz für geschlechtsbezogene Benachteiligung bei Beförderung
- V. Rückgabe des Dienstwagens bei langer Arbeitsunfähigkeit

B. Aktuelle Gesetzgebung

- I. Debatte über flächendeckenden Mindestlohn
- II. Leichte Überarbeitung des Entwurfs des Beschäftigtendatenschutzgesetzes

A. Aktuelle Rechtsprechung

I. Fortsetzungsverlangen gegenüber dem Betriebserber

(BAG, Urteil vom 27. Januar 2011 – 8 AZR 326/09)

von Rechtsanwalt Klaus Bauer

Verlangt ein Arbeitnehmer von dem Betriebserber die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses, hat er die Fristen zu beachten, die er für einen Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses zu beachten hätte.

Die Klägerin war bei der V-GmbH angestellt, die im Auftrag der Beklagten in einem der Beklagten gehörenden Druckzentrum die „Kleinpaketefertigung“ durchführte. Sie entschied sich ab dem 1. April 2007 diesen Arbeitsbereich in Eigenregie weiterzuführen und kündigte den Auftrag mit der V-GmbH. Ab dem 1. April 2007 wurden bei der Beklagten in diesem Bereich Leiharbeiter eingesetzt. Die bei der V-GmbH zuvor beschäftigten Mitarbeiter erhielten zu dem Druckzentrum keinen Zutritt mehr. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin wurde von der V-GmbH gekündigt. Hiergegen wandte sich die Klägerin mit einer Kündigungsschutzklage. Gegenüber der Beklagten machte sie den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses geltend und verlangte dessen Fortsetzung.

Das Landesarbeitsgericht wie auch das Bundesarbeitsgericht gaben der Klägerin recht. Zunächst lag tatsächlich ein Betriebsteilübergang vor, der zum Übergang des Arbeitsverhältnisses und damit auch zu dessen Fortsetzung bei der Beklagten führte. Eine Verfristung oder Verwirkung des Fortsetzungsantrags wurde nicht festgestellt. Da die Beklagte die Klägerin nicht über den Betriebsübergang gem. § 613a Abs. 5 BGB unterrichtet hätte, lieferte damit auch nicht die Monatsfrist von § 613a Abs. 6 BGB. Letztlich stellt das BAG noch fest, dass die Fortsetzungserklärung unter Umständen verwirkt sein könnte. Dafür sprechende Anhaltspunkte wurden allerdings nicht vorgetragen.

Fazit:

Umstrukturierungen von Unternehmen bedürfen einer sorgsamsten Vorbereitung und einer professionellen Begleitung. Insbesondere im Arbeitsrecht können sich Unternehmen nur an wenigen Normen orientieren und müssen gleichzeitig das komplexe und umfangreiche Meinungsbild in Rechtsprechung- und Literatur auswerten und auf ihren Einzelfall anwenden. Der erhebliche Einfluss des Europarechts auf das Recht der Umstrukturierung trägt seinen Teil dazu bei, dass der Unternehmer auf fachspezifische Beratung angewiesen ist, wenn er keine Überraschungen erleben möchte.

(Quelle: BAG, Pressemitteilung Nr. 9/11)

[Nach oben](#)

II. Unzulässige Altersdiskriminierung durch Staffelung der Urlaubsansprüche nach Lebensalter

Newsletter

2013

- Ausgabe Nr. 2, 2013
- Ausgabe Nr. 1, 2013

2012

- Ausgabe Nr. 4, 2012
- Ausgabe Nr. 3, 2012
- Ausgabe Nr. 2, 2012
- Ausgabe Nr. 1, 2012

2011

- Ausgabe Nr. 3, 2011
- Ausgabe Nr. 2, 2011
- Ausgabe Nr. 1, 2011

2010

- Ausgabe Nr. 4, 2010
- Ausgabe Nr. 3, 2010
- Ausgabe Nr. 2, 2010
- Ausgabe Nr. 1, 2010

2009

- Ausgabe Nr. 3, 2009
- Ausgabe Nr. 2, 2009
- Ausgabe Nr. 1, 2009

2008

- Ausgabe Nr. 3, 2008
- Ausgabe Nr. 2, 2008
- Ausgabe Nr. 1, 2008

2007

- Ausgabe Nr. 3, 2007
- Ausgabe Nr. 2, 2007
- Ausgabe Nr. 1, 2007

2006

- Ausgabe Nr. 2, 2006
- Ausgabe Nr. 1, 2006

2005

- Ausgabe Nr. 2, 2005
- Ausgabe Nr. 1, 2005

2004

- Ausgabe Nr. 3, 2004
- Ausgabe Nr. 2, 2004
- Ausgabe Nr. 1, 2004

(LAG Düsseldorf, Urteil vom 18. Januar 2011 - 8 Sa 1274/10)

von Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Nadine Goebel

Werden Urlaubsansprüche in einem Tarifvertrag nach dem Lebensalter gestaffelt, stellt dies eine unzulässige Altersdiskriminierung dar. Dies hat das LAG Düsseldorf mit Urteil vom 18. Januar 2011 entschieden.

Die damals 23-jährige Klägerin ist bei der Beklagten - einer Einzelhandelskette - tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin findet der Manteltarifvertrag Einzelhandel NRW Anwendung, der u.a. nach dem Lebensalter gestaffelte Urlaubsansprüche vorsieht. Bei einer Sechs-Tage-Woche besteht

- bis zum vollendeten 20. Lebensjahr Anspruch auf 30 Urlaubstage
- nach dem vollendeten 20. Lebensjahr Anspruch auf 32 Urlaubstage
- nach dem vollendeten 23. Lebensjahr Anspruch auf 34 Urlaubstage und
- nach dem vollendeten 30. Lebensjahr Anspruch auf 36 Urlaubstage.

Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass die vorstehende Regelung eine unzulässige Altersdiskriminierung darstelle und sie daher nicht nur Anspruch auf 34 sondern 36 Urlaubstage habe.

Diese Auffassung bestätigte das LAG und führte zur Begründung wie folgt aus:

Die Staffelung der Urlaubsansprüche nach dem Lebensalter stellt eine Diskriminierung wegen des Alters der Klägerin dar und ist nicht gemäß § 10 AGG gerechtfertigt. Insoweit fehlt es an einem legitimen Ziel für die Ungleichbehandlung. Die Klägerin, der nach der Regelung des MTV nur ein Anspruch auf 34 Urlaubstage zustünde, kann wegen des Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung 36 Urlaubstage beanspruchen. Diese Angleichung nach oben entgegen der bestehenden tariflichen Regelung resultiert aus dem Grundsatz der effektiven und wirksamen Durchsetzung von EU-Rechtsvorgaben.

(Quelle: LAG Düsseldorf, Pressemitteilung 9/11 vom 18. Januar 2011)

[Nach oben](#)

III. Schutz behinderter, aber nicht schwerbehinderter Menschen

BAG, Urteil vom 27. Januar 2011 – 8 AZR 580/09)

von Rechtsanwalt Klaus Bauer

Das Sozialgesetzbuch (SGB) IX sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bieten behinderten Menschen Schutz vor Benachteiligungen wegen ihrer Behinderung. Mit Inkrafttreten des AGG am 18. August 2006 ist der Kreis derjenigen, die sich auf den Schutz nach SGB IX berufen können jedoch auf dessen Anwendungsbereich beschränkt. Nur noch schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 oder die diesen durch ein förmliches Verfahren gleichgestellten Menschen, können sich auf die Schutzvorschriften des SGB IX berufen. Alle anderen behinderten Menschen können den Schutz nach dem AGG suchen.

Fazit:

Das BAG stellt damit ausdrücklich fest, dass die zwischenzeitlich notwendige entsprechende Anwendung der Regeln des SGB IX auf nicht schwerbehinderte Menschen nicht länger in Betracht kommt. Für diese Personengruppe besteht die Möglichkeit sich auf den Schutz der AGG-Vorschriften zu berufen.

[Nach oben](#)

IV. Statistik als Indiz für geschlechtsbezogene Benachteiligung bei Beförderung

BAG, Urt. v. 22. Juli 2010 – 8 AZR 1012/08)

von Rechtsanwalt Klaus Bauer

Das BAG stellt fest, dass sich aus Statistiken grundsätzlich Indizien für eine geschlechterbezogene Diskriminierung ergeben können. Damit dies der Fall ist, müssen die Statistiken im Hinblick auf ein diskriminierendes Verhalten des Arbeitgebers aussagekräftig sein. „Allein der Tatsache, dass in derselben Branche in der gleichen Hierarchieebene der Frauenanteil höher ist als bei dem betroffenen Arbeitgeber, kommt keine Indizwirkung für eine geschlechterbezogene Benachteiligung von Frauen bei Beförderungsentscheidungen zu.“ (vgl. 2. Orientierungssatz der Richterinnen und Richter des BAG – 8 AZR 1012/08). Dies gelte ebenso für den Umstand, dass in den oberen Hierarchieebenen des Arbeitgebers ein deutlich geringerer Frauenanteil vorliegt als im Gesamtunternehmen (vgl. 2. Orientierungssatz der Richterinnen und Richter des BAG – 8 AZR 1012/08).

Fazit:

Statistiken allein führen noch nicht zu Indizien, die eine Benachteiligung wegen einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung vermuten lassen und damit zu einer Verlagerung der Beweislast auf den Arbeitgeber führen. Neben der im Übrigen aussagekräftigen Statistik bedarf es weiterer Anhaltspunkte, die zusammengenommen ein Indiz für eine Benachteiligung ergeben.

(Quelle: NZA 2011, 93)

[Nach oben](#)

V. Rückgabe des Dienstwagens bei langer Arbeitsunfähigkeit

(BAG, Urteil vom 14. Dezember 2010 - 9 AZR 631/09)

von Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Nadine Goebel

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt, einen ihm überlassenen Dienstwagen auch privat zu nutzen, so endet dieses Recht bei lang dauernder Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes.

Der Kläger ist seit 1990 bei der Beklagten als Bauleiter beschäftigt. Dem Kläger wurde für seine Tätigkeit ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, den dieser auch privat nutzen durfte. Nachdem der Kläger Anfang März 2008 erkrankte und seitdem bis Mitte Dezember 2008 arbeitsunfähig war, verlangte die Beklagte Anfang November 2008 den Dienstwagen zurück. Dem kam der Kläger zunächst nach, erhob jedoch sodann Klage und verlangte von seiner Arbeitgeberin für die Zeit von Anfang November bis Mitte Dezember 2008 Nutzungsausfallentschädigung.

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Das BAG führte aus, dass ein Arbeitnehmer eine Nutzungsausfallentschädigung in Höhe der steuerlichen Bewertung der privaten Nutzungsmöglichkeit verlangen kann, wenn der Arbeitgeber das Fahrzeug vertragswidrig entzieht. Da die Überlassung eines Dienstwagens zum privaten Gebrauch aber als zusätzliche Bezahlung der Arbeitsleistung zu sehen ist, ist sie regelmäßig nur so lange geschuldet, wie der Arbeitgeber überhaupt Arbeitsentgelt schuldet. Das ist bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit aber nur bis zum Ende des gesetzlichen Sechswochenzeitraums der Fall. Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer daher keinen Dienstwagen mehr zur privaten Nutzung zur Verfügung stellen.

Fazit:

Die bisher nicht klar entschiedene Streitfrage, ob eine Dienstwagenberechtigung in Krankheitsfällen mit dem Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung endet oder nicht, hat das BAG nunmehr mit vorliegender Entscheidung höchstrichterlich geklärt.

(Quelle: BAG, Pressemitteilung Nr. 91 vom 14. Dezember 2010)

[Nach oben](#)

B. Aktuelle Gesetzgebung

I. Debatte über flächendeckenden Mindestlohn

Am 1. Mai 2011 fallen die letzten Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland. Ab diesem Tag können damit Arbeitnehmer aus anderen EU-Staaten zu weitaus geringeren Löhnen einer Beschäftigung nachgehen. Obwohl es umstritten ist, ob das Fallen der letzten Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland zu Lohndumping und damit zu einer Ausweitung des Niedriglohnssektors führt, wurden bis zur Vorlage des Gesetzesentwurfs der Grünen-Fraktion am 19. Januar 2011 jedenfalls keine konkreten Vorschläge gemacht, die einer möglichen Lohndumpinghaushalt in Deutschland Einhalt gebieten könnte. Am 10. Februar 2011 legte die SPD-Fraktion einen ähnlichen Entwurf vor. Beide Entwürfe sehen die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns für alle Branchen vor. Die Beratung der Entwürfe findet im Bundestag am 10. Februar 2011 statt.

[Nach oben](#)

II. Leichte Überarbeitung des Entwurfs des Beschäftigtendatenschutzgesetzes

Am 5. November nahm der Bundesrat zu dem damaligen Referentenentwurf des Beschäftigtendatenschutzgesetzes Stellung. Die Bundesregierung reagierte darauf am 15. Dezember 2010 mit einem leicht angepassten Gesetzesentwurf.

Ziel des Gesetzes soll die Erhöhung der Rechtssicherheit für den Arbeitgeber durch klarere gesetzliche Regelungen sein. „So sollen einerseits die Beschäftigten vor der unrechtmäßigen Erhebung und Verwendung ihrer personenbezogenen Daten

geschützt werden, andererseits soll das Informationsinteresse des Arbeitgebers beachtet werden" (Begründung des Gesetzesentwurfs vom 15. Dezember 2010 - BT-Drucks. 17/4230). Beides diene dazu, ein vertrauensvolles Arbeitsklima zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten am Arbeitsplatz zu unterstützen.

Naturgemäß belasten allerdings Regeln im Alltag auch den Umgang von Arbeitnehmern auf der einen Seite untereinander, auf der anderen Seite aber auch mit dem Arbeitgeber selbst. So findet das Beschäftigtendatenschutzgesetz auch auf die nicht automatisierte Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung Anwendung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen praktisch während jedem Gespräch, sei es beruflicher oder rein privater Natur auf die Einhaltung des Datenschutzgesetzes achten. Um eine derartige Belastung der Arbeitsatmosphäre zu verhindern, plädiert der Bundesrat für die Aufnahme einer Anwendungsbereichsausnahme für innerbetriebliche Kommunikation. Eine solche wird daher derzeit vom Bundestag geprüft.

(Quelle: www.aus-portal.de/gesetzgebung.htm)

[Nach oben](#)

Haftungsausschluss:

Die Informationen in diesem Newsletter werden nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie dienen der allgemeinen Information. Alle hier gegebenen Informationen können niemals eine individuelle Beratung ersetzen! Sie stellen keine rechtliche Beratung dar. Eine Haftung aufgrund der hier gegebenen allgemeinen Hinweise ist daher ausgeschlossen.

Eine Haftung übernehmen wir nur nach individueller Beratung.

Als Service für den Benutzer enthält dieser Newsletter außerdem Verweise (Links) zu Internetseiten anderer Anbieter. Auf die Gestaltung und die Inhalte der gelinkten Seiten haben wir keinen Einfluss. Wir können daher keinerlei Gewähr oder Haftung für den Inhalt, die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit, Qualität oder Quelle der auf diesen Seiten dargebotenen Informationen oder davon heruntergeladener Dateien übernehmen. Wir sind in keiner Weise verantwortlich für die Internetseiten Dritter und distanzieren uns von deren Inhalten ausdrücklich.

[Nach oben](#)