

Arbeitsrecht aktuell Januar/Februar 2009

Pflicht zur Vergütungserhöhung wegen Gleichbehandlungsgrundsatz?

In Deutschland können Arbeitsvertragsparteien die Höhe der Vergütung einzelvertraglich wirksam vereinbaren. Erhöht der Arbeitgeber später die Vergütung für eine Vielzahl von Arbeitnehmern um denselben Prozentsatz, hat er den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Dieser verbietet die sachfremde Schlechterstellung von Arbeitnehmern gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Eine unterschiedliche Behandlung setzt stets sachliche Gründe voraus. Verfügt ein Arbeitgeber über mehrere Niederlassungen, kann er Mitarbeitern in den einzelnen Betrieben unterschiedliche Erhöhungen zukommen lassen. Als sachlicher Grund hat das BAG den unterschiedlichen betriebswirtschaftlichen Erfolg sowie höhere Leistungsanforderungen als Sachgrund anerkannt.

BAG, Urt. v. 03.12.2008, 5 AZR 74/08

Achtung: Praktikantenfalle!

Wer als Arbeitgeber einem Praktikanten die Möglichkeit eröffnet, in das Arbeitsleben hineinzuschnuppern, muss zwingend darauf achten, dass der Ausbildungszweck beherrschend im Vordergrund steht. Wird der Praktikant hingegen voll in die Arbeitsorganisation eingebunden, gehen immer mehr Gerichte davon aus, dass kein Praktikum, sondern ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Dies hat weitreichende Konsequenzen auf Befristungsmöglichkeiten, Kündigungsschutz und vor allem Arbeitsvergütung. Maßgebend ist dann nicht die Praktikumsentschädigung, sondern die „übliche Vergütung“. In Praktikumsverträgen sollten deshalb vorsorglich Ausschlussfristen vereinbart werden.

LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 08.02.2008, 5 Sa 45/07

Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung

Kündigt ein Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen gleichzeitig mehrere Arbeitnehmer, hat er nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) eine Sozialauswahl vorzunehmen. Um einer Veralterung des Betriebs entgegenzuwirken und damit zugleich der Bevorzugung älterer Arbeitnehmer, kann der Arbeitgeber sogenannte Altersgruppen bilden (z. B. bis zum 25., 35., 45. und ab dem 55. Lebensjahr). Eine Sozialauswahl hat dann proportional innerhalb der Altersgruppen zu erfolgen. Diese Vorgehensweise verstößt nicht gegen die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), dort §§ 1 bis 10. Ausdrücklich klargestellt hat das BAG, dass eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot nach dem AGG verletzt, sozialwidrig und damit unwirksam sein kann.

BAG, Urt. v. 06.11.2008, 2 AZR 701/07

Sachgrundbefristung und Betriebsübergang

Hat ein Arbeitgeber vorübergehenden Beschäftigungsbedarf, kann er einen Arbeitnehmer befristet aus diesem Grund einstellen. Entscheidet sich der Arbeitgeber infolge unternehmerischer Entscheidung zur Auflösung einer selbstständigen Einheit, kann der Arbeitnehmer nicht mit Erfolg reklamieren, dass seine bisherige Tätigkeit auf eine (neu) gegründete Gesellschaft übergegangen ist. Jedenfalls gilt dies, wenn bereits bei Vertragsabschluss voraussehbar war, dass der Bedarf an der Beschäftigung mit der Übertragung der Arbeitsaufgaben auf die andere Gesellschaft in Wegfall gerät.

BAG, Urt. v. 30.10.2008, 8 AZR 855/07

Vertragliche Inbezugnahme eines Tarifwerks mit Dynamik

Wird in einem nach dem 01.01.2002 geschlossenen Arbeitsvertrag auf das einschlägige Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung verwiesen, ist der Arbeitgeber auch nach dem Austritt aus dem tarifschließenden Verband verpflichtet, die nach dem Ende der Verbandsmitgliedschaft abgeschlossenen Tarifverträge anzuwenden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sich aus dem Vertragswortlaut und den Umständen des Vertragsschlusses keine Anhaltspunkte für den Willen der Parteien ergeben, es soll nur eine Gleichstellung nicht organisierter mit organisierten Arbeitnehmern erfolgen und die vereinbarte Dynamik bei Wegfall der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers entfallen (sogenannte Gleichstellungsabrede).

BAG, Urt. v. 22.10.2008, 4 AZR 793/07

Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben nach § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einen Anspruch auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit auf einem „entsprechenden“ freien Arbeitsplatz, wenn sich keine besser geeigneten Konkurrenten bewerben. Um einen „entsprechenden“ Arbeitsplatz handelt es sich regelmäßig nur dann, wenn die zu besetzende Stelle dieselben Anforderungen an die Eignung des Arbeitnehmers stellt wie die bisher ausgeübte Tätigkeit. Ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit in einer höherwertigen Funktion besteht lediglich im Ausnahmefall. Ein solcher Fall ist z. B. dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer bei der vorangegangenen Reduzierung der Arbeitszeit gleichzeitig eine hierarchisch schlechter eingestufte Tätigkeit übernommen hatte.

BAG, Urt. v. 16.09.2008, 9 AZR 781/07

Verringerung der Arbeitszeit und einstweiliger Rechtsschutz

Ein Arbeitnehmer kann gem. § 8 TzBfG die Verringerung und Veränderung der Lage der Arbeitszeit verlangen. Teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mit, dass er den Antrag auf geänderte Arbeitszeit ablehnt, tritt die Änderung der Arbeitszeit kraft Gesetzesfiktion ein. Kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen dann tatsächlich nicht nach, kann der Arbeitnehmer Klage erheben und parallel Eilrechtsschutz beantragen. An letzteren werden hohe Anforderungen geknüpft. So muss ein Arbeitnehmer darstellen und glaubhaft machen, alle zumutbaren Maßnahmen ausgeschöpft zu haben, die Grund für sein Interesse an der Arbeitszeitverringerung sind. Dies gilt insbesondere für die anderweitige Kinderbetreuung.

LAG Hamburg, Urt. v. 05.06.2008, 8 SaGa 1/08;

LAG Hamm, Urt. v. 08.07.2008, 14 SaGa 25/08

Tariflicher Abfindungsanspruch bei Personalabbau im öffentlichen Dienst der neuen Bundesländer

Nach § 4 Abs. 1 und 2 des Tarifvertrags zur Sozialen Absicherung hat ein unter den BAT-O/TVÖD fallender Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis aus Gründen des Personalabbaus gekündigt wird, einen Anspruch auf eine Abfindung i. H. v. $\frac{1}{4}$ der letzten Monatsvergütung für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit. Dies gilt selbst dann, wenn der Dienstherr einer Mehrzahl von Arbeitnehmern im Zuge einer Umstrukturierungsmaßnahme kündigt, unabhängig davon, ob sich der Personalbestand des Dienstherrn verringert. Einem Personalabbau steht nämlich nicht entgegen, wenn in anderen Bereichen bei dem Dienstherrn, in dem die gekündigten Arbeitnehmer nicht einsetzbar sind, Neueinstellungen vorgenommen werden.

BAG, Urt. v. 30.10.2008, 6 AZR 378/07

Stufe des Ortszuschlages beim Vergleichsentgelt (Überleitung BAT in TVÖD)

Nach § 5 Abs. 1 TVÜ-VKA ist für die Zuordnung der Beschäftigten zu den Stufen der Entgelttabelle des TVÖD ein Vergleichsentgelt nach der Grundlage der im September 2005 erhaltenen Bezüge zu bilden. Ist der Beschäftigte mit einer Person verheiratet, die nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen Familienzuschlag erhält, wird gem. § 5 Abs. 2 S. 2 TVÜ-VKA bei der Bildung des Vergleichsentgelts die Stufe 1 des Ortszuschlages zugrunde gelegt. Demgegenüber wird bei einem Angestellten, der mit einer Person verheiratet ist, die in der Privatwirtschaft tätig ist, der höhere Ortszuschlag Stufe 2 (Verheiratetenzuschlag) berücksichtigt. Die unterschiedliche Behandlung war von den Tarifvertragsparteien gewollt, denen entgegen Art. 9 Abs. 3 GG ein weiter Gestaltungsspielraum zusteht. Nach der Auffassung des BAG ist dies nicht zu beanstanden.

BAG, Urt. v. 30.10.2008, 6 AZR 682/07

Unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt, Notar
Büro Hamm



Dr. Herbert Lohmann
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Ingo J. Padberg
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig/Halle



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm