

Arbeitsrecht aktuell **März/April 2009**

Anwendung von EU-Recht auf das Bundesurlaubsgesetz?

Das LAG Düsseldorf hat unter Berufung auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (Rs. C-350-06, 20.01.2009) entschieden, dass die nachfolgenden Grundsätze im Anwendungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes Geltung entfalten:

- Urlaub wird nicht lediglich für Zeiten erworben, in denen der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt hat, sondern auch für Zeiten, in denen er ordnungsgemäß krankgeschrieben war;
- der Urlaubsanspruch verfällt nicht, sondern – falls der Urlaub im Urlaubsjahr nicht erteilt worden ist – muss durch den Arbeitgeber zu einem späteren Zeitpunkt nachgewährt werden;
- der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf die Abgeltung des noch offenen Urlaubes, und zwar auch dann, sofern er während des gesamten Urlaubsjahres und darüber hinaus krankgeschrieben war bzw. weiterhin krankgeschrieben ist.

Im konkreten Fall hat ein Arbeitnehmer die Abgeltung des noch offenen Urlaubes aus den Kalenderjahren 2004 und 2005 verlangt, obwohl er ab dem Kalendermonat September 2004 fortlaufend arbeitsunfähig krankgeschrieben worden und Ende des Kalendermonats September 2005 aufgrund Bezuges einer Rente wegen voller Erwerbsminderung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Das LAG hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

LAG Düsseldorf, Urt. v. 02.02.2009, 12 Sa 486/06

Lebensalterstufen im Vergütungssystem des BAT als unzulässige Altersdiskriminierung

Das LAG Berlin-Brandenburg hat der Klage eines 39-jährigen Angestellten des Landes Berlin teilweise stattgegeben, der eine Vergütung entsprechend der Lebensalterstufe 47 (Jahre) begehrt hatte. Das Gericht hat in den aufsteigenden Lebensalterstufen des Vergütungssystems des BAT, der im Land Berlin über den sogenannten Anwendungstarifvertrag noch Geltung entfaltet, eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters gesehen. Dort werde allein auf der Grundlage des Lebensalters eine unterschiedliche Vergütung gewährt. Darin sei eine Unwirksamkeit zu erblicken, sodass im Ergebnis die höhere Vergütung geschuldet sei. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht ist zugelassen worden. Nach wie vor ist das Vergütungssystem des BAT oftmals in entsprechender Anwendung die Grundlage für die Vergütung der Mitarbeiter in größeren Unternehmen. Folglich könnte die durch das Bundesarbeitsgericht zu treffende Entscheidung auch Relevanz für die Privatwirtschaft entfalten.

LAG Berlin, Urt. v. 11.09.2008, 20 Sa 2244/07

Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten

Klauseln, nach denen der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet ist, unterliegen der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Voraussetzung für eine Rückzahlungsklausel ist danach, dass die Ausbildung von geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Bei der Bestimmung der zulässigen Bindungsdauer sind im Rahmen bestimmter von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelter Richtwerte einzelfallbezogen die Vorteile der Ausbildung mit den Nachteilen der Bindung abzuwägen.

Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt; ein Rückzahlungsanspruch besteht in diesem Fall nicht. Eine „geltungserhaltende Reduktion“ auf die zulässige Bindungsdauer findet nicht statt. Zumindest die Besonderheiten des Arbeitsrechts und -lebens fordern eine ergänzende Vertragsauslegung jedoch ausnahmsweise dann, sofern es für den Arbeitgeber objektiv schwierig war, die zulässige Bindungsdauer zu bestimmen und sich dieses Prognoserisiko für den Arbeitgeber verwirklicht. Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber statt einer möglicherweise zulässigen Bindung von zwei Jahren eine unzulässige von fünf Jahren vereinbart.

BAG, Urt. v. 14.01.2009, 3 AZR 900/07

Diskriminierung wegen des Alters – Entschädigung

Beschränkt ein öffentlicher Arbeitgeber die Auswahl, welche Beschäftigte er einem sogenannten „Personalüberhang“ zuordnet und dann zu einem sogenannten „Stellenpool“ versetzt, auf Beschäftigte einer bestimmten Altersgruppe, so kann dies zu einer unzulässigen unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters im Sinne des § 10 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) führen. Dies ist immer dann der Fall, sofern der Arbeitgeber seine Vorgehensweise lediglich damit rechtfertigt, dass sie zur Herstellung einer ausgewogenen Personalstruktur erforderlich sei, ohne dass im Einzelnen dargelegt wird, welche konkreten Personalstrukturen geschaffen werden sollen, sowie aus welchen Gründen und mit welchen Maßnahmen dies geschehen soll. Ein dadurch unzulässig benachteiligter Beschäftigter hat Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in Geld wegen des erlittenen Schadens, der sich nicht als Vermögensschaden darstellt.

BAG, Urtr. v. 22.01.2009, 8 AZR 906/07

Gewerkschaftswerbung per E-Mail

Eine tarifzuständige Gewerkschaft darf sich an Arbeitnehmer über deren betriebliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen wenden. Dies gilt auch, sofern der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat. Die Entscheidung einer Gewerkschaft, Arbeitnehmer auf diesem Weg anzusprechen, ist Teil ihrer durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG geschützten Betätigungsfreiheit. Soweit dabei Grundrechte des Arbeitgebers berührt werden, sind die kollidierenden Rechtspositionen gegeneinander abzuwägen. Das durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützte Eigentumsrecht des Arbeitgebers und sein von Art. 2 Abs. 1 GG erfasstes Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb haben gegenüber der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit zurückzustehen, solange der E-Mail-Versand nicht zu nennenswerten Betriebsablaufstörungen oder spürbaren, der Gewerkschaft zuzurechnenden wirtschaftlichen Belastungen führt. Auf Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer kann sich der Arbeitgeber im Rahmen eines deliktischen Unterlassungsanspruchs gegenüber der Gewerkschaft nicht berufen.

BAG, Urtr. v. 20.01.2009, 1 AZR 515/08

Gesetzliche Überleitung eines Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Arbeitgeber

Durch Landesgesetze können die Rechtsträger des öffentlichen Dienstes umstrukturiert werden. Solche Gesetze können grundsätzlich auch vorsehen, dass die Arbeitsverhältnisse der in den umstrukturierten Bereichen Beschäftigten auf einen neuen Rechtsträger übergeleitet werden, ohne dass den Arbeitnehmern ein Recht zum Widerspruch gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses eingeräumt wird. Ein solches Widerspruchsrecht ergibt sich nicht aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch, da es sich bei Umstrukturierungen kraft Gesetzes nicht um einen rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang handelt. Auch das europäische Gemeinschaftsrecht sieht ein solches Widerspruchsrecht nicht vor. Jedoch ist die freie Wahl des Arbeitgebers durch das Grundrecht der Berufsfreiheit des Art. 12 GG geschützt. Ein Gesetz, durch das der Arbeitgeber ausgewechselt wird, greift in dieses Grundrecht ein. Dieser Eingriff ist verfassungsgemäß, soweit er durch Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt wird und verhältnismäßig ist.

BAG, Urtr. v. 18.12.2008, 8 AZR 660/07

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