

Arbeitsrecht aktuell September/Oktober 2009

Gleichbehandlung bei Lohnerhöhungen

Gewährt ein Arbeitgeber eine allgemeine Lohnerhöhung und schließt er einzelne Arbeitnehmer hiervon aus, dann ist sein Handeln rechtmäßig, wenn er sich auf einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung berufen kann. Dazu zwingt den Arbeitgeber der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, wonach es ihm verwehrt ist, einen Teil der Arbeitnehmer sachwidrig oder willkürlich von der Vergünstigung auszuschließen. Nach wie vor bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, nur einzelnen Arbeitnehmern eine Vergütungserhöhung zu bezahlen, wenn damit deren bessere Leistung gegenüber vergleichbaren Mitarbeitern belohnt werden soll.

BAG, Urst. v. 15.07.2009, 5 AZR 486/08

Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei freiwilligen Sonderzahlungen

Ist ein Arbeitgeber weder vertraglich noch aufgrund kollektiver Regelungen zu Sonderzahlungen verpflichtet, kann er frei entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Leistung gewährt. Allerdings ist er an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Er darf einzelnen Arbeitnehmern nur aus sachlichen Kriterien eine Sonderzahlung vorenthalten. Stellt er sachfremd Arbeitnehmer schlechter, können diese verlangen, wie die begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber gegen das Maßregelungsverbot in § 612a BGB verstößt und Arbeitnehmer von einer Sonderzahlung ausnimmt, weil diese in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

BAG, Urst. v. 05.08.2009, 10 AZR 666/08

Altersdiskriminierende Stellenausschreibung

Die Begrenzung einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung auf Arbeitnehmer im ersten Berufsjahr kann eine nach § 3 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Alters sein. Arbeitnehmer mit mehreren Berufsjahren weisen typischerweise gegenüber Arbeitnehmern im ersten Berufsjahr ein höheres Lebensalter auf. Eine solche Beschränkung kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber mit ihr ein rechtmäßiges Ziel verfolgt und sie zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist. Sind die hierfür vom Arbeitgeber angeführten Gründe offensichtlich ungeeignet, verstößt er grob gegen seine Pflicht zur diskriminierungsfreien Stellenausschreibung nach § 11 AGG. Dagegen kann der Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 AGG vorgehen.

BAG, Urst. v. 18.08.2009, 1 ABR 47/08

Beschwerdestelle nach AGG und Mitbestimmung des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Einführung und Ausgestaltung des Verfahrens, in dem Arbeitnehmer ihr Beschwerderecht nach dem AGG wahrnehmen können. Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG haben die Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs oder des Unternehmens zu beschweren, wenn sie sich aus einem der im AGG genannten Gründe – z. B. wegen ihres Geschlechts, ihrer Religion oder ihres Alters – benachteiligt fühlen. Nach § 12 Abs. 5 AGG muss der Arbeitgeber die hierfür zuständige Stelle im Betrieb bekannt machen. Die Beachtung eines bestimmten Verfahrens, um sich zu beschweren, ist nicht vorgeschrieben. Seine Einführung und Ausgestaltung unterfällt nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann zu diesem Zweck selbst initiativ werden und ein Beschwerdeverfahren über die Einigungsstelle durchsetzen. Dagegen hat er kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, wo der Arbeitgeber die Beschwerdestelle errichtet und wie er diese personell besetzt. Hierbei handelt es sich um mitbestimmungsfreie organisatorische Entscheidungen. Errichtet der Arbeitgeber eine überbetriebliche Beschwerdestelle, steht das Mitbestimmungsrecht beim Beschwerdeverfahren nicht dem örtlichen Betriebsrat, sondern dem Gesamtbetriebsrat zu.

BAG, Urst. v. 21.07.2009, 1 ABR 42/08

Freistellungsanspruch unterfällt Ausschlussfrist

Wird ein Arbeitnehmer von einem Dritten auf Schadensersatz anlässlich der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit in Anspruch genommen, dann muss er, wenn er im Innenverhältnis von den Schadensersatzansprüchen freigestellt werden will, die Freistellung innerhalb einer arbeits- und/oder tarifvertraglich geltenden Ausschlussfrist begehren. Andernfalls ist ein solcher Anspruch untergegangen. Im zu entscheidenden Fall war ein Arzt zur Zahlung von Schadensersatz und Schmerzensgeld verurteilt worden. Erst als das Urteil mehr als 7 Monate in Rechtskraft erwachsen war, hatte der Arzt seinen Arbeitgeber zur Freistellung aufgefordert und damit zu spät, weil außerhalb der 6-monatigen Ausschlussfrist.

BAG, Urt. v. 25.06.2009, 8 AZR 236/08

Klagefrist bei Kündigung durch Nichtberechtigten

Die dreiwöchige Klagefrist des § 4 S. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) findet nur auf eine dem Arbeitgeber zurechenbare Kündigung Anwendung. Kündigt ein vollmachtloser Vertreter oder ein Nichtberechtigter das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, liegt keine Kündigung des Arbeitgebers i. S. von § 4 S. 1 KSchG vor. Eine ohne Billigung (Vollmacht) des Arbeitgebers ausgesprochene Kündigung ist dem Arbeitgeber erst durch eine (nachträglich) erteilte Genehmigung zurechenbar. Die dreiwöchige Klagefrist kann deshalb frühestens mit Zugang der Genehmigung zu laufen beginnen.

BAG, Urt. v. 26.03.2009, 2 AZR 403/07

„Andere Abmachung“ nach § 4 Abs. 5 TVG

Schließen tarifgebundene Arbeitsvertragsparteien während der Laufzeit eines Tarifvertrages einen Änderungsvertrag, der mit sofortiger Wirkung untertarifliche Arbeitsbedingungen festlegt, wird diese Vereinbarung durch die unmittelbar und zwingend wirkende Tarifnorm verdrängt, § 4 Abs. 1 und Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG). Sie ist grundsätzlich auch nicht als andere Abmachung i. S. v. § 4 Abs. 5 TVG für den Fall zu verstehen, dass die zwingende Wirkung des geltenden Tarifvertrages später entfallen sollte (etwa wegen eines späteren Verbandsaustritts und wiederum später nachfolgendem Ende des Tarifvertrages i. S. v. § 3 Abs. 3 TVG) und die Nachwirkung eintritt. Bereits aus der Vereinbarung selbst ergibt sich, dass ihr Regelungswillen auf die Beseitigung der unmittelbaren und zwingenden Wirkung der tariflichen Normen gerichtet ist.

BAG, Urt. v. 01.07.2009, 4 AZR 250/08

Stufenaufstieg von ehemaligen Arbeitern des öffentlichen Dienstes

Die Vergütung nach dem TVöD richtet sich nach der Entgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist. Innerhalb der Entgeltgruppe bestimmt sich die Höhe der Vergütung nach der Entgeltstufe, der der Arbeitnehmer zugeordnet ist. Bei Arbeitern ist die bisherige Beschäftigungszeit bei ihrem Arbeitgeber nach § 7 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) nur bei ihrer erstmaligen Zuordnung zu einer Entgeltstufe des neuen Entgeltsystems des TVöD zu berücksichtigen. In die nächst höhere Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe steigen die Arbeiter dagegen erst dann auf, wenn sie nach dem 1. Oktober 2005 die nach dem TVöD erforderliche Stufenlaufzeit in vollem Umfang zurückgelegt haben. Die davorliegende Beschäftigungszeit spielt für den Stufenaufstieg keine Rolle mehr. Etwas anderes gilt nach § 7 Abs. 3 TVÜ-VKA nur dann, wenn der Arbeiter nach dem neuen Entgeltsystem weniger Geld erhalten würde als nach dem bisher geltenden Tarifrecht. Dann wird er einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet, in der er sein bisheriges Entgelt weiter gezahlt bekommt. Aus dieser Zwischenstufe steigt er zu dem Zeitpunkt in die nächst höhere, reguläre Stufe seiner Entgeltgruppe auf, zu dem er unter Berücksichtigung seiner gesamten bei seinem Arbeitgeber zurückgelegten Beschäftigungszeit die erforderliche Stufenlaufzeit durchgemessen hat.

BAG, Urt. v. 13.08.2009, 6 AZR 177/08

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