

PA - PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Leitfaden zur Erweiterung und Vertiefung des arbeitsrechtlichen Praxiswissens

Liebe Leserinnen und Leser, herzlich willkommen zur Ausgabe Nr. 4/2010 der PA.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfährt eine zunehmende Konkretisierung durch die Rechtsprechung des BAG. Darüber hinaus sieht das AGG Pflichten vor, die gewiss vielen Arbeitgebern noch nicht bekannt sind. Schließlich wird auf eine spannende und vor allem für Arbeitgeber risikobehaftete Entwicklung hingewiesen, die sich aus der seit der am 1. Dezember 2009 in Kraft getretenen Charta der Grundrechte der EU ergeben könnte.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr Stefan von Zdurowski

URTEIL

Angebote von Aufhebungsverträgen dürfen auf jüngere Arbeitnehmer beschränkt sein

BAG, Urteil vom 25.05.2010 (6 AZR 911/08) = NZA 05/2010 vom 10.03.2010, NZA aktuell Seite VIII

Wenn ein Arbeitgeber die Gruppe der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer, die – im entschiedenen Fall – älter sind als 55 Jahre, aus dem Personenkreis ausschließt, dem wegen eines Personalabbaus der Abschluss von Aufhebungsverträgen gegen Abfindungen angeboten wird, stellt dies keine Diskriminierung wegen des Alters dar, da es schon an einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters im Sinne des § 3 Absatz 1 Satz 1 AGG fehlt. Diese älteren Arbeitnehmer werden nicht ungünstiger behandelt, als ihre jüngeren Kollegen, weil ihnen der Arbeitsplatz erhalten bleibt, welchen die jüngeren Mitarbeiter bei Annahme eines solchen Angebotes verlieren. Die Klage des Arbeitnehmers auf Verpflichtung des Arbeitgebers, ihm ein Abfindungsangebot von 171.729 EUR zu unterbreiten, blieb damit in allen Instanzen erfolglos, da das Diskriminierungsverbot vor allem den Verbleib älterer Arbeitnehmer im Arbeitsleben verfolgt.

RECHTSTIPP

Das AGG normiert Auslegungspflichten von bestimmten Gesetzestexten in Betrieb und Dienststelle

Kaum einer weiß es und kaum einer tut es: Die in § 12 Absatz 5 AGG genannten Gesetze im Betrieb bekanntmachen. Die Vorschrift lautet:

"§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

...

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Nach dem Wortlaut des Gesetzes ist § 612a BGB, der das Maßregelungsverbot enthält, nicht von der Bekanntmachungspflicht betroffen. Nun gibt es aber Stimmen die meinen, dass es sich lediglich um einen (weiteren) Flüchtigkeitsfehler des Gesetzgebers handelt, die Bekanntmachungspflicht des § 612a BGB nicht ebenfalls in § 12 Absatz 5 AGG normiert zu haben. Dies ergebe sich aus den Motiven des Gesetzgebers zur Aufhebung des Art 2 APG durch Gesetz vom 14. August 2006.

Da die Verletzung des § 12 Absatz 5 AGG einen Schadensersatzanspruch von Arbeitnehmern begründen kann, empfiehlt es sich also, nicht nur die im oben zitierten Gesetz genannten Fundstellen (§ 61b ArbGG betrifft die Frist zur Erhebung einer Klage auf Entschädigung wegen Benachteiligung gegen den Arbeitgeber) in Betrieb bzw. Dienststelle auszulegen, sondern auch noch den Text des § 612a BGB:

"§ 612a Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt."

EUROPARECHTS-SPEZIAL

Kippt die Kleinunternehmerklausel des § 23 Abs. 1 KSchG im Licht der Europäischen Grundrechtscharta?

Für Arbeitgeber scheinen in Europa immer dunklere Wolken herauf zu ziehen. Am 1. Dezember 2009 ist mit dem Vertrag von Lissabon auch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000/C 364/01) in Kraft getreten. Dessen Artikel 30 lautet:

Artikel 30 Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung.

Aus der Präambel der Grundrechtscharta ergibt sich wiederum, dass auch die Europäische Sozialcharta zu berücksichtigen ist. Dessen Art. 24 in revidierter Fassung lautet:

Artikel 24 – Das Recht auf Schutz bei Kündigung

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Schutz bei Kündigung zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien:

a. das Recht der Arbeitnehmer, nicht ohne einen triftigen Grund gekündigt zu werden, der mit ihrer Fähigkeit oder ihrem Verhalten zusammenhängt oder auf den Erfordernissen der Tätigkeit des Unternehmens, des Betriebs oder des Dienstes beruht;

b. das Recht der ohne triftigen Grund gekündigten Arbeitnehmer auf eine angemessene Entschädigung oder einen anderen zweckmäßigen Ausgleich anzuerkennen. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsparteien sicherzustellen, dass ein Arbeitnehmer, der der Auffassung ist, dass seine Kündigung ohne triftigen Grund erfolgte, das Recht hat, diese bei einer unparteiischen Stelle anzufechten.

Dies könnte nach der neueren Rechtsprechung des EuGH bedeuten, dass die deutschen Arbeitsgerichte § 23 Absatz 1 KSchG, wonach dieses erst gilt, wenn ein Arbeitgeber mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigen, nicht mehr anwenden dürfen, so dass faktisch auch Arbeitnehmer in Kleinbetrieben künftig Kündigungsschutz genießen und gegen Kündigungen eine Kündigungsschutzklage erheben können. Es wird vermutlich nicht mehr lange dauern, bis das erste Vorabentscheidungsersuchen eines deutschen Arbeitsgerichts in einem solchen Rechtsstreit beim EuGH eingeht.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Konstanzer Strasse 10
10707 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de
info@praxiswissen-arbeitsrecht.de