



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 01/08

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifliche Altersgrenzenregelungen: Palacios-Entscheidung des EuGH

Tarifverträge sehen häufig eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Rentenberechtigung eines Arbeitnehmers vor. Das AGG lässt dies zu, soweit in der Regelung an eine Rentenberechtigung angeknüpft wird (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 AGG). Allerdings ist umstritten, ob diese Regelungen mit Gemeinschaftsrecht vereinbar sind, da eine unzulässige Altersdiskriminierung vorliegen könnte. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat nunmehr eine aktuelle Entscheidung zu einer spanischen Regelung gefällt, die ebenfalls tarifliche Altersgrenzen zuließ. Eine eindeutige Prognose darüber, ob deutsche Tarifbestimmungen und die Vorschrift des AGG danach als gemeinschaftskonform anzusehen sind, ist dem Urteil nicht zu entnehmen; die Begründung des EuGH spricht aber dafür:

1. Altersgrenzen sind nach der Auffassung des Gerichts diskriminierend; sie erlegen den Arbeitnehmern, die dieses Alter erreicht haben, eine weniger günstige Behandlung auf als allen anderen Arbeitnehmern.
2. Nach der EU Richtlinie 2000/78/EG (Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1) liege aber keine verbotene Diskriminierung vor, wenn
 - die Ungleichbehandlung objektiv und angemessen und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind und
 - die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

EuGH vom 16.10.2007, Rs. C - 411/05 - "Palacios-Entscheidung"

Individualarbeitsrecht

Kündigung wegen des Verdachts eines Versicherungs Betrugs durch vorsätzliche Unfallverursachung

Der auf Tatsachen beruhende Verdacht, der Arbeitnehmer habe mit Fahrzeugen des Arbeitgebers zu Lasten von dessen Haftpflichtversicherung Schäden in Absprache mit den Unfallgegnern verursacht, kann eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigen. Voraussetzung einer derartigen Verdachtskündigung ist aber, dass starke Verdachtsmomente

vorliegen, die auf objektiven Tatsachen beruhen und geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen des Arbeitgebers zu zerstören, und dass der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat. Dabei sind an die Darlegung und Qualität der Verdachtsmomente strenge Anforderungen zu stellen.

Bundesarbeitsgericht: Urteile vom 29. November 2007 - 2 AZR 724/06 -, - 2 AZR 725/06 -, - 2 AZR 1067/06 - und - 2 AZR 1068/06 - Aus der Pressemitteilung 87/07

Verzicht auf das Kündigungsrecht durch Ausspruch einer Abmahnung - Unterzeichnung einer Kündigung mit dem Zusatz „i. A.“

Mahnt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen einer Pflichtverletzung ab, verzichtet er damit zugleich auf das Recht zur Kündigung wegen der abgemahnten Pflichtwidrigkeit. Dies gilt auch bei einer Abmahnung, die innerhalb der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erklärt wird. Kündigt der Arbeitgeber im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Abmahnung, spricht dies dafür, dass die Kündigung wegen der abgemahnten Pflichtverletzung erfolgt ist. Es ist dann Sache des Arbeitgebers darzulegen, dass ihn andere Gründe dazu bewogen haben, den Arbeitnehmer zu kündigen. Unterzeichnet ein Angestellter des Arbeitgebers auf einem Briefbogen mit dem Briefkopf des Arbeitgebers eine Kündigung, spricht dies dafür, dass der Angestellte als Vertreter des Arbeitgebers und nicht als dessen Bote gehandelt hat. Daran ändert der Zusatz „i. A.“ vor der Unterschrift in der Regel nichts.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - Aus der Pressemitteilung 92/07

AGG gilt auch für die betriebliche Altersversorgung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt - jedenfalls subsidiär - auch für die betriebliche Altersversorgung. Mit dieser Entscheidung hat das BAG erstmals zu der bislang schwelenden Streitfrage um die Reichweite der Bereichsausnahme in § 2 Abs. 2 S. 2 AGG Stellung genommen. Danach enthält letztere lediglich eine **Kollisionsregel** zwischen beiden Gesetzen: Nur soweit sich aus den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes Anknüpfungen an die vom AGG erfassten Merkmale (wie etwa das Alter) ergeben, soll es dabei verbleiben. Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) enthält solche Vorschriften beispielsweise hinsichtlich der Unverfallbarkeit der Betriebsrente und dem Erfordernis fester Altersgrenzen.



Im konkreten Fall ging es um die Frage der Diskriminierung wegen des Geschlechts einer im Jahre 2000 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmerin. Die Versorgungsordnung hatte für männliche Arbeitnehmer eine an keine weiteren Voraussetzungen geknüpfte Hinterbliebenenversorgung vorgesehen, für Arbeitnehmerinnen dagegen die Witwerversorgung davon abhängig gemacht, dass die - ehemalige - Arbeitnehmerin den Unterhalt ihrer Familie überwiegend bestritten hatte. Diese unerlaubte Benachteiligung wegen des Geschlechts war bereits vor Inkrafttreten des AGG während des Arbeitsverhältnisses unzulässig. Auch nach der seinerzeit geltenden Rechtslage waren deshalb die geltend gemachten Ansprüche gegeben. Der Dritte Senat konnte daher offen lassen, ob für die zeitliche Anwendbarkeit des AGG in der betrieblichen Altersversorgung allein auf den Zeitpunkt der Zahlung der Betriebsrente abzustellen ist.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.12.2007
- 3 AZR 249/06 -*

Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG - Höhe der Abfindung

Nach § 1a KSchG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, wenn der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt und der Arbeitnehmer gegen die Kündigung nicht innerhalb der dreiwöchigen Klagfrist klagt. Der Anspruch entsteht nach dem Gesetz jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben auf die vorgenannten Anspruchsvoraussetzungen (Anspruch auf Abfindung bei Betriebsbedingtheit der Kündigung und Verstreichenlassen der Klagfrist) hinweist. In diesem Fall beträgt die Höhe der Abfindung nach § 1a Abs. 2 KSchG 0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr. Durch diese gesetzliche Regelung sind die Arbeitsvertragsparteien zwar nicht gehindert, eine geringere Abfindung zu vereinbaren. Will der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer allerdings eine geringere Abfindung anbieten, so muss er unmissverständlich erklären, dass sein Angebot kein solches nach § 1a KSchG sein soll.

Im Streitfall hatte die Beklagte dem Kläger betriebsbedingt gekündigt und ihm im Kündigungsschreiben mitgeteilt, er könne eine Abfindung beanspruchen, falls er die Klagfrist verstreichen lasse. Der Kläger erhob gegen die Kündigung keine Klage. Die Beklagte zahlte an ihn 8.000,00 EUR. Der Kläger hat geltend gemacht, nach § 1a KSchG stünden ihm 0,5 Monatsverdienste je Beschäftigungsjahr und damit (rechnerisch unstrittig) weitere 4.076,16 Euro zu.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß zur Zahlung verurteilt. Dem Kläger steht eine Abfindung nach § 1a KSchG zu. Die Anspruchsvoraussetzungen liegen vor. Das Kündigungsschreiben enthält die in § 1a KSchG vor-

gesehenen Hinweise. Dass die Abfindung geringer als in § 1a KSchG vorgesehen ausfallen sollte, ist aus dem Kündigungsschreiben nicht hinreichend deutlich erkennbar.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2007
- 2 AZR 807/06 - Aus der Pressemitteilung 95/07*

Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG bei Rücknahme der Kündigungsschutzklage

Nach § 1a KSchG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, wenn der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt und der Arbeitnehmer gegen die Kündigung nicht innerhalb der dreiwöchigen Klagfrist klagt. Der Anspruch entsteht nach dem Gesetz jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben auf die vorgenannten Anspruchsvoraussetzungen (Anspruch auf Abfindung bei Betriebsbedingtheit der Kündigung und Verstreichenlassen der Klagfrist) hinweist. Der Zweck der gesetzlichen Regelung besteht darin, eine außergerichtliche Streiterledigung zu fördern, um eine gerichtliche Auseinandersetzung über die Rechtswirksamkeit einer Kündigung im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses zu vermeiden. Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage schließt, ebenso wie ein Antrag auf nachträgliche Klagezulassung, den Abfindungsanspruch aus. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer seine Klage oder seinen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung wieder zurücknimmt. Ansonsten würde der Arbeitgeber - auch durch den nachträglichen Klagezulassungsantrag - doch mit einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses konfrontiert werden, die er gerade mit dem Angebot einer Abfindungszahlung vermeiden wollte.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2007
- 2 AZR 971/06 - Aus der Pressemitteilung 93/07*

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Sander Markt 20
21031 Hamburg
Telefon: 040 72544-160
Telefax: 040 72544-111

E-Mail: kanzlei@brbappel.de
www.brbappel.de