



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 07/09

Kollektives Arbeitsrecht

„Andere Abmachung“ nach Ablauf des Tarifvertrages

Nach Ablauf eines Tarifvertrages gelten dessen Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (§ 4 Abs. 5 TVG). Über diesen Gesetzeswortlaut hinaus kann eine „andere Abmachung“ in Form einer einzelvertraglichen Vereinbarung, welche die bisherigen Bedingungen aus dem abgelaufenen Tarifvertrag ohne Verstoß gegen das Günstigkeitsprinzip verschlechtern kann, im Einzelfall auch schon vor Ablauf des Tarifvertrages getroffen werden. Sie löst die tariflichen Bestimmungen aber nur dann ab, wenn sie konkret und zeitnah vor dem bevorstehenden Ablauf des Tarifvertrages die sich dann aufgrund der Nachwirkung ergebende Situation regelt.

In dem vom Vierten Senat entschiedenen Fall machte eine gewerkschaftlich organisierte Klägerin u. a. Rechte aus einem Manteltarifvertrag (MTV) geltend, der im Juli 2003 auf unbestimmte Zeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartal abgeschlossen worden war. Die beklagte Arbeitgeberin war langjährig Vollmitglied eines am Tarifabschluss beteiligten Arbeitgeberverbandes, wechselte dort aber zum 1. November 2004 in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft). Am 1. März 2005 vereinbarten die Parteien eine Änderung ihres Arbeitsvertrages zum 1. April 2005 u. a. mit einer Verlängerung der im MTV vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich und einer Verkürzung des dort festgelegten tariflichen Mindesturlaubs um zwei Tage. Der MTV wurde dann Ende Oktober 2005 zum 31. März 2006 gekündigt. Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin die Bezahlung der über die tarifliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden zwischen Januar 2006 und Juni 2006 sowie die Nachgewährung der zwei Tage Jahresurlaub 2006.

Die Klage hatte im hier behandelten Teil Erfolg. Bis zum 31. März 2006 galt der Manteltarifvertrag für die Parteien noch kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit zwingend. Seine Festlegungen konnten durch Vertrag nicht verschlechtert werden. Danach wirkte er zwar nur noch nach, war also durch eine „andere Abmachung“ auch zu Lasten der Klägerin abänderbar. Die Vereinbarung vom 1. März 2005 war indes keine solche andere Abmachung.

Sie war nicht für eine bevorstehende Nachwirkungsphase getroffen worden, sondern sollte die Rechtslage sofort – während des noch laufenden Tarifvertrages - ändern und dies zu einem Zeitpunkt, zu dem noch gar nicht absehbar war, ob und wann es zu einer Nachwirkung des MTV kommen würde.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Mai 2009
– 4 AZR 230/08 – Aus der Pressemitteilung 48/09*

Individualarbeitsrecht

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Der Träger eines Gymnasiums darf bei der Besetzung einer Betreuerstelle für das von ihm betriebene Mädcheninternat die Bewerberauswahl auf Frauen beschränken, wenn die Tätigkeit auch Nachdienste im Internat beinhalten soll.

Das beklagte Land hatte für das Mädcheninternat seines staatlichen Gymnasiums in N. mittels einer Stellenausschreibung eine Erzieherin/Sportlehrerin oder Sozialpädagogin gesucht. Der Kläger, ein Diplom-Sozialpädagoge, hatte sich um diese Stelle beworben. Das staatliche Gymnasium teilte ihm mit, bei der Stellenbesetzung könnten ausschließlich weibliche Bewerber berücksichtigt werden, weil die Stelleninhaberin auch Nachdienste im Mädcheninternat leisten müsse. Der Kläger hält sich wegen seines Geschlechts für in unzulässiger Weise benachteiligt und hat vom beklagten Land wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eine Entschädigung in Höhe von mindestens 6.750,00 Euro verlangt.

Das Landesarbeitsgericht hat seine Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg. Der Achte Senat hielt die unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts hier für zulässig. Für die Tätigkeit in einem Mädcheninternat, die auch mit Nachdiensten verbunden ist, stellt das weibliche Geschlecht der Stelleninhaberin eine wesentliche und entscheidende Anforderung i. S. d. § 8 Abs. 1 AGG dar. Dabei steht es dem Arbeitgeber grundsätzlich frei festzulegen, welche Arbeiten auf einem zu besetzenden Arbeitsplatz zu erbringen sind.

*Bundesarbeitsgericht Urteil vom 28. Mai 2009
– 8 AZR 536/08 – Pressemitteilung 54/09*



Anspruch auf rauchfreien Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber hat nach § 5 Abs. 1 Satz 2 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), soweit erforderlich, ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen. Nach § 618 Abs. 1 BGB hat der Dienstberechtigte Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. § 2 Abs. 1 Nr. 8 des Berliner Nichtraucher-schutzgesetzes vom 16. November 2007 (NRSG) verbietet das Tabakrauchen in Gaststätten.

Der Kläger ist als Tisch-Chef am Roulettetisch eines Spielsaals der Beklagten in Berlin tätig. In dem Spielsaal besteht ein räumlich nicht abgetrennter Barbereich, der von einem anderen Unternehmen betrieben wird. Im ganzen Spielsaal wird geraucht.

Der Neunte Senat hat der auf Zuweisung eines tabakrauchfreien Arbeitsplatzes gerichteten Klage im Unterschied zu den Vorinstanzen stattgegeben. Der Anspruch des Klägers beruht auf § 618 Abs. 1 BGB i. V. m. § 5 ArbStättV. In dem Spielsaal, in dem der Kläger tätig ist, wird eine Gaststätte i. S. v. § 1 Abs. 1 des Gaststättengesetzes betrieben. Dort ist es deshalb nach § 2 Abs. 1 Nr. 8 NRSG verboten zu rauchen. Dieses Rauchverbot beschränkt die u. a. von § 5 Abs. 2 ArbStättV geschützte unternehmerische Entscheidungsfreiheit der Beklagten. Das Rauchverbot ist nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 30. Juli 2008 hinsichtlich der Betreiber so genannter Einraumgaststätten unvereinbar mit Art. 12 Abs. 1 GG und damit verfassungswidrig, jedoch nicht nichtig (- 1 BvR 3262/07, 402/08 und 906/08 - NJW 2008, 2409). Der Landesgesetzgeber hat bis 31. Dezember 2009 eine Neuregelung zu treffen. § 2 Abs. 1 Nr. 8 NRSG bleibt bis zu einer verfassungsgemäßen Neuregelung wegen der hohen Bedeutung des Schutzes der Bevölkerung vor den Gefahren des Passivrauchens anwendbar. Das Rauchen in Gaststätten ist in Berlin weiterhin untersagt.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Mai 2009
– 9 AZR 241/08 – Pressemitteilung 47/09*

Altersdifferenzierung in Sozialplänen

Sozialpläne dürfen eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen. Sie dürfen rentenberechtigte Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen auch ausschließen. Die damit verbundene

unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Diese Regelung verstößt nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Sie ist im Sinne von Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt. Es entspricht einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren. Diese Nachteile können mit steigendem Lebensalter zunächst zunehmen, weil damit die Gefahr längerer Arbeitslosigkeit typischerweise wächst, und können geringer sein, wenn Arbeitnehmer nach dem Bezug von Arbeitslosengeld in der Lage sind, Altersrente in Anspruch zu nehmen.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichtes gab daher der Klage eines Arbeitnehmers statt, der eine Abfindung nach einer Sozialplanregelung beanspruchte, die für „bis zu 59-jährige“ Arbeitnehmer eine von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängige Abfindung vorsieht. Eine solche Berechnungsformel ist nach § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gerechtfertigt. Auch die in dem Sozialplan weiter vorgesehene Differenzierung, nach der über 59 Jahre alte Arbeitnehmer gemäß einer anderen Berechnungsformel nur einen Anspruch auf eine geringere Abfindung haben, ist zulässig und führt nicht zur Unwirksamkeit des Sozialplanes. Die mit einem solchen Systemwechsel verbundene Ungleichbehandlung älterer Arbeitnehmer ist ebenfalls durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Sie beruht auf der nicht zu beanstandenden Beurteilung der Betriebsparteien, dass rentennahe Jahrgänge durch den Verlust des Arbeitsplatzes regelmäßig geringere Nachteile erleiden als jüngere Arbeitnehmer.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Mai 2009
– 1 AZR 198/08 – Pressemitteilung 50/09*

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Heidenkampsweg 82
20097 Hamburg
Telefon: 040 72544-160
Telefax: 040 72544-111

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