

Newsletter Arbeitsrecht 1. Ausgabe 2010

THEMEN:

- Editorial ... 1
- Gesetzliche Kündigungsfristen für Arbeitsverträge europarechtswidrig ... 2
- Unzureichende Deutschkenntnisse als Kündigungsgrund ... 3
- Beabsichtigte Änderung der Rechtsprechung z. arbeitsrechtlichen Grundsatz der Tarifeinheit ... 4
- Internetzugang für den Betriebsrat ... 5

Bildquelle: aboutpixel.de / SchmidtKöln

Redaktion:
Rechtsanwalt Peter Sausen
Rechtsanwältin Dr. Gabriele Reinhardt

Von den unabhängigen
juristischen Branchenbüchern
LEGAL500 Deutschland - 2009
und
The LEGAL500 Europe - 2009
empfohlene Kanzlei für
ARBEITSRECHT

DAHL - Rechtsanwälte - Büro Köln
Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln

T.: 0221-340926-0 / F.: 0221-340926-99
www.DahlLaw.de / Koeln@DahlLaw.de

BERLIN - KÖLN - KOPENHAGEN - HERNING - VIBORG - ESBJERG - AALBORG



Editorial

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, DAHL Köln

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

das erste Quartal des Jahrs 2010 scheint mit guten Meldungen zu schließen. Und damit ist nicht lediglich die lange ersehnte Ankunft des Frühlings gemeint. Die Anzeichen für eine nachhaltige Belebung der Wirtschaft mehren sich. So jedenfalls verkünden es Presse, Politik und Wirtschaft. Aber Vorsicht: Ein langer Weg liegt noch vor uns, bis das Niveau vor der Krise wieder erreicht ist. Und es steht zu befürchten, dass die Aufhellung der wirtschaftlichen Situation für eine Vielzahl von Unternehmen in Deutschland zu spät kommt. Die Zahl der Unternehmensinsolvenzen stieg 2009 um 16%; Tendenz für 2010 steigend.

Nach meinem Dafürhalten sind Unternehmen und Arbeitnehmer nebst Ihren Verbänden und den Gewerkschaften gut beraten, die Entwicklungen weiterhin kritisch und mit Weitblick zu betrachten. Der - größtenteils - verantwortungsvolle Umgang mit Lohnforderungen und den dann realisierten Tarifabschlüssen in den letzten beiden Jahren trägt Früchte und lässt Deutschland im Vergleich zu den europäischen Nachbarn besser dastehen. In keinem Fall dürfen Mut zu Innovationen und das Vertrauen in unsere Leistungsfähigkeit verloren gehen.

Mit einem gesunden Selbstbewusstsein im Rücken werden wir auch mit den immer wieder aufkommenden "Innovationen" aus Brüssel umgehen können. So droht uns seitens des EU eine "Sonnenscheinrichtlinie". Dies ist kein Witz ... wir werden berichten.

Mit dem vorliegenden Newsletter 1/2010 möchten wir Sie wieder über aktuelle praxisrelevante Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren. Sie erhalten u.a. Informationen zum Kündigungsrecht sowie betriebsverfassungsrechtlichen Fragestellungen.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und ein sonniges Frühjahr !

Mit freundlichen Grüßen aus Köln

Peter Sausen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

PSausen@DahlLaw.de



Gesetzliche Kündigungsfristen für Arbeitsverträge europarechtswidrig -

Urteil des EuGH vom 19.01.2010 - C-555/07

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Gabriele Reinhardt, DAHL Köln

Die gesetzliche Kündigungsfrist, die der Arbeitgeber bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhalten hat, richtet sich gemäß § 622 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nach der Beschäftigungsdauer: Je länger das Arbeitsverhältnis besteht, desto länger ist die einzuhaltende Kündigungsfrist. So weit, so gut.

Nach § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB sind bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres jedoch nicht mitzurechnen. Für einen Arbeitnehmer, der mit 18 Jahren in den Betrieb eingetreten ist, gilt also im Falle einer Kündigung des Arbeitgebers selbst nach einer Beschäftigungsdauer von 5 Jahren noch immer die Grundkündigungsfrist von 4 Wochen! Für einen 35-jährigen Kollegen der ebenfalls 5 Jahre im Betrieb ist, würde die gesetzliche Kündigungsfrist hingegen 2 Monate zum Monatsende betragen. Mit Urteil vom 19.01.2010 hat der EuGH diese Regelung nunmehr für europarechtswidrig erklärt.

Der Sachverhalt

Eine 28-jährige Arbeitnehmerin war seit ihrem 18. Lebensjahr bei ihrem Arbeitgeber angestellt. Nach 10 Jahren kündigte der Arbeitgeber - und zwar unter Hinweis auf § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB mit einer Kündigungsfrist von nur einem Monat zum Monatsende. Bei Zugrundelegung der gesamten Beschäftigungszeit von zehn Jahren hätte die Kündigungsfrist drei Monate betragen. Die Arbeitnehmerin wollte die Kündigung mit der kürzeren Frist nicht hinneh-

men und erhob Klage beim Arbeitsgericht. Zu Begründung trug sie vor, die Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB stelle eine europarechtswidrige Diskriminierung wegen Alters dar, da sie jüngere Arbeitnehmer schlechter stelle. In zweiter Instanz setzte das LAG Düsseldorf den Rechtsstreit aus und legte ihn dem EuGH zur Entscheidung vor.

Die Entscheidung

Der EuGH hat in seinem langersehnten Urteil vom 19.01.2010 nunmehr entschieden, dass die Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB eine Diskriminierung wegen Alters darstelle, weil sie jüngere Arbeitnehmer gegenüber älteren Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund ungleich behandle. Zudem treffe die Regelung diejenigen jungen Menschen, die ohne oder nach nur kurzer Berufsausbildung früh eine Arbeitstätigkeit aufnehmen, nicht aber diejenigen, die nach langer Ausbildung später in den Beruf eintreten. Das Ziel des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB, dem Arbeitgeber eine größere personalwirtschaftliche Flexibilität bei der Kündigung jüngerer Arbeitnehmer - denen eine größere berufliche Mobilität zugemutet werden könne - zu geben, hielt der EuGH nicht für ausreichend, die Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen.

Der EuGH hat des Weiteren entschieden, dass es einem nationalen Gericht, also z.B. dem LAG Düsseldorf obliege, in einem Rechtsstreit zwischen Privaten das Verbot der Diskriminierung wegen Alters zu beachten und

eine europarechtswidrige Norm gegebenenfalls unangewendet zu lassen.

Fazit und Praxistipp

Hinsichtlich der Feststellung der ungerechtfertigten Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer stimmt die Entscheidung mit der herrschenden Meinung in deutscher Rechtsprechung und Literatur überein.

Dies gilt jedoch nicht für die den nationalen Gerichten zugesprochenen Kompetenz, eine nach ihrer Auffassung europarechtswidrige Norm schlicht nicht anzuwenden. Diese Kompetenz hat in Deutschland allein das Bundesverfassungsgericht.

Durch seine Entscheidung dürfte der EuGH mithin zuviel Einfluss auf die deutsche Rechtsprechung genommen haben.

Ob der deutsche Gesetzgeber die Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB nunmehr gänzlich streichen wird, bleibt abzuwarten. Die SPD-Fraktion hat bereits einen entsprechenden Gesetzentwurf vorgelegt. Jedenfalls ist davon auszugehen, dass die Arbeitsgerichte die Regelung künftig nicht mehr anwenden werden.

Arbeitgeber sind daher gut beraten, in Zukunft auch die Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres bei der Berechnung der Kündigungsfrist mit zu berücksichtigen, wenn sie Streitigkeiten vermeiden wollen.

GReinhardt@DahlLaw.de



Unzureichende Deutschkenntnisse als Kündigungsgrund

Urteil des BAG v. 28.01.2010 - 2 AZR 764/08

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, DAHL Köln

Verfügt ein Arbeitnehmer nicht über die zur Ausübung seiner Tätigkeit erforderlichen Sprachkenntnisse, kann dies trotz langjähriger Betriebszugehörigkeit eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Das stellte das Bundesarbeitsgericht mit seinem Urteil vom 28. Januar 2010 - 2 AZR 764/08 fest. In seiner Entscheidung musste sich das Bundesarbeitsgericht erstmalig mit der Frage befassen, ob darin eine unzulässige Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) liegen könnte.

Der Sachverhalt

Der in Spanien geborene Arbeitnehmer war seit 29 Jahren als Produktionsmitarbeiter bei einem Unternehmen der Automobilzulieferbranche beschäftigt. Die von ihm unterzeichnete Stellenbeschreibung erfordert für seinen Arbeitsplatz die Kenntnis der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Nachdem der Arbeitnehmer zunächst im Jahr im Jahr 2003 einen Deutschkurs auf Kosten der Arbeitgeberin besucht hatte, lehnte er weitere Folgekurse ab. Aus Gründen der Qualitätssicherung führte die Arbeitgeberin im Folgenden schriftliche Arbeitsanweisungen ein. Im Rahmen von mehreren internen Audits wurde festgestellt, dass der Kläger Arbeitsanweisungen nicht lesen konnte. Die Arbeitgeberin forderte den

Arbeitnehmer daraufhin auf, seine Deutschkenntnisse zu verbessern. Eine weitere Aufforderung im folgenden Jahr verband die Arbeitgeberin mit dem Hinweis, er müsse mit einer Kündigung rechnen, wenn er die Kenntnisse nicht nachweisen könne. Der Arbeitnehmer weigerte sich jedoch, an Sprachkursen teilzunehmen. Nach einem Audit im April 2007 war der Kläger weiterhin nicht in der Lage, die Vorgaben einzuhalten. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer erhob gegen die Kündigung Klage.

Die Entscheidung

Das BAG wies - anders als die Vorinstanzen - die Klage des Arbeitnehmers ab. Die Kündigung sei sozial gerechtfertigt im Sinne von § 1 KSchG. So können fehlende Sprachkenntnisse die Eignung eines Mitarbeiters zur Erbringung der von ihm geschuldeten Arbeitsleistung ausschließen. Da sich der Kläger geweigert hatte, an Sprach- und Fortbildungskursen der beklagten Arbeitgeberin teilzunehmen und der Kläger über die Folgen seiner Weigerung aufgeklärt wurde, rechtfertigt dies die erforderliche negative Prognose für die personenbedingte Kündigung.

Eine nach § 3 Abs. 2 AGG verbotene mittelbare Benachteiligung

wegen der ethnischen Herkunft liegt darin nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Für den Arbeitsplatz des Klägers seien die Deutschkenntnisse erforderlich gewesen. Die beklagte Arbeitgeberin habe ein legitimes, nicht diskriminierendes Ziel verfolgt, als er - aus Gründen der Qualitätssicherung - schriftliche Arbeitsanweisungen einführte. Davon abgesehen sei dem Kläger genügend Gelegenheit zum notwendigen Spracherwerb gegeben worden.

Fazit

Zu Recht hat das BAG entschieden, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt war. Die Arbeitgeberin konnte nachweisen, dass für die Ausübung der Tätigkeit des Klägers Kenntnisse der deutschen Sprache erforderlich waren, der Kläger diese Kenntnisse nicht besaß und er nicht zu einer Verbesserung seiner Sprachkenntnisse gewillt war. Die Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung waren damit erfüllt. Daneben hatte die Arbeitgeberin ausreichend dargelegt, dass die mittelbar an die ethnische Herkunft anknüpfende unterschiedliche Behandlung ein legitimes Ziel verfolgte und damit zulässig war.

PSausen@DahlLaw.de



Beabsichtigte Änderung der Rechtsprechung zum arbeitsrechtlichen Grundsatz der Tarifeinheit

Beschluss des BAG vom 27.01.2010 - 4 AZR 549/08 (A)

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernd Wonschik, DAHL Köln

Der vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt, den bislang geltenden arbeitsrechtlichen Grundsatz der Tarifeinheit aufzuweichen und stattdessen eine bestehende Tarifpluralität nicht mehr aufzulösen.

Tarifpluralität ist gegeben, wenn bei konkurrierenden Tarifverträgen in einem Betrieb der Arbeitgeber hinsichtlich mehrerer Tarifverträge, die Arbeitnehmer dagegen jeweils nur hinsichtlich eines Tarifvertrages tarifgebunden sind. Bei unterschiedlichen Tarifbindungen der Arbeitnehmer etwa wegen Mitgliedschaften in verschiedenen Gewerkschaften können so unterschiedliche Tarifverträge in einem Betrieb Anwendung finden. Relevant kann dies z.B. dann werden, wenn unterschiedliche Gewerkschaften in demselben Betrieb Tarifverträge erkämpfen.

Bisherige Rechtsprechung

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sollte eine Tarifpluralität im Falle einer unmittelbaren Tarifbindung des Arbeitgebers an verschiedene Tarifverträge dahin aufgelöst werden, dass der speziellere Tarifvertrag andere Tarifverträge im Betrieb verdrängt. In jedem Falle sollte nach dem Grundsatz der Tarifeinheit nur ein Tarifvertrag im Betrieb gelten. Das Bundesarbeitsgericht hatte bislang den Grundsatz der Tarifeinheit mit den tatsächlichen Schwierigkeiten begründet, die

entstehen würden, wenn der Arbeitgeber im Betrieb mehrere Tarifverträge anwenden muss. Dem will der vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts anlässlich eines aktuellen Falls nun nicht mehr folgen.

Sachverhalt

Das Gericht hat über den Urlaubsaufschlag eines in einem Krankenhaus beschäftigten Arztes zu entscheiden. Der Arzt ist Mitglied der Gewerkschaft Marburger Bund. Der Marburger Bund hatte seinerzeit den Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT) gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di mit dem zuständigen Arbeitgeberverband abgeschlossen, war dem daraufhin ab dem 01.10.2005 in Kraft getretenen und alleine zwischen ver.di und demselben Arbeitgeberverband verhandelten Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) aber nicht beigetreten. Der BAT sieht den von dem Arzt geltend gemachten Urlaubsaufschlag vor, der TVöD dagegen nicht.

Die Entscheidung

Der vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts vertritt nunmehr die Auffassung, dass die Rechtsnormen des BAT im Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der beiderseitigen Mitgliedschaft in den tarifschließenden Koalitionen unmittelbar und zwingend gelten. Deshalb soll der Arzt

einen Urlaubsaufschlag nach den Bestimmungen des BAT verlangen können. Nach dem bislang geltenden Grundsatz der Tarifeinheit müsste der TVöD als speziellerer Tarifvertrag den BAT eigentlich verdrängen. Hierfür sieht der vierte Senat jedoch keinen Bedarf mehr und hält die Verdrängung eines geltenden Tarifvertrages zudem mit dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Koalitionsfreiheit für nicht vereinbar. Die „verdrängte“ Gewerkschaft Marburger Bund wird unmittelbar benachteiligt.

Ausblick

Der vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts ist im vorliegenden Rechtsstreit an einer abschließenden Entscheidung gehindert, weil er in dieser entscheidungserheblichen Rechtsfrage von der bisherigen Rechtsauffassung des zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts abweichen möchte. Er hat deshalb beim zehnten Senat angefragt, ob dieser an seiner Rechtsauffassung festhält. Wenn dies der Fall ist, wird nach den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts verbindlich über den „internen“ Meinungsstreit der beiden Senate beim Bundesarbeitsgericht entscheiden.

Wir werden über den Fortgang der Angelegenheit berichten.

BWonschik@DahlLaw.de



Internetzugang für den Betriebsrat -

Beschluss des BAG v. 20.01.2010 - 7 ABR 79/08

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Stephanie Buscher, DAHL Köln

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

Ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen dem Betriebsrat im Rahmen der Informations- und Kommunikationstechnik auch die Bereitstellung eines Internetanschlusses zusteht, ist von den Instanzgerichten bisher nicht einheitlich entschieden worden. Zu diesen Fragen hat nunmehr das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 20.01.2010 – 7 ABR 79/08 höchstrichterlich Stellung genommen.

Der Sachverhalt

Die Arbeitgeberin betreibt einen Baumarkt, in welchem ein Betriebsrat gebildet ist.

Der Leitung des Betriebes steht ein Computer nebst Internetanschluss zur Verfügung. Hingegen wurde dem Betriebsrat lediglich ein Computer ohne Internetzugang bereit gestellt. Der Betriebsrat verlangte für seine Betriebsratsarbeit ebenfalls die Bereitstellung eines Internetanschlusses. Die Arbeitgeberin lehnte das Gesuch des Betriebsrats ab.

Der Betriebsrat machte daraufhin seinen Anspruch auf Bereitstellung eines Internetanschlusses für seine Betriebsratsaktivität im Klagewege geltend.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat - wie bereits die Vorinstanzen - der Klage des Betriebsrates stattgegeben.

In seiner Entscheidung hebt das Bundesarbeitsgericht jedoch hervor, dass das Recht des Betriebsrates auf einen Internetzugang nicht uneingeschränkt bestehe, sondern vielmehr an kumulative Voraussetzungen geknüpft sei. So könne nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts der Betriebsrat jedenfalls dann den Internetzugang verlangen, wenn

- der Betriebsrat bereits über einen Computer verfüge,
- in dem Betrieb ein Internetanschluss vorhanden sei,
- die Freischaltung des Internetanschlusses keine zusätzlichen Kosten entstehen lasse und
- der Internetnutzung durch den Betriebsrat keine sonstigen berechtigten Belange des Arbeitgebers entgegenstünden.

Diese Voraussetzungen sah das Bundesarbeitsgericht in dem konkreten Fall als erfüllt an, so dass dem Antrag des Betriebs-

rats auf einen Internetzugang stattgegeben wurde.

Fazit

Das Bundesarbeitsgericht trägt mit dieser Entscheidung den veränderten Informations- und Kommunikationsgewohnheiten der heutigen Zeit Rechnung. Das Internet stellt im Wirtschafts- und Arbeitsleben ein wichtiges Instrument zur Informationsbeschaffung dar. Unter den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Voraussetzungen ist es daher nur konsequent, wenn dem Betriebsrat für seine Betriebsratsarbeit der Zugang zu diesen Informationen grundsätzlich nicht verwehrt bleibt.

An diese Entscheidung dürften sich jedoch weitere Rechtsfragen anschließen. So bleibt abzuwarten, wie das Bundesarbeitsgericht zukünftig hinsichtlich des Merkmals „keine Verursachung von zusätzlichen Kosten durch den Internetanschluss“ entscheiden wird, wenn beispielsweise nur einmalige geringe Kosten für die Ermöglichung der Internetnutzung durch den Betriebsrat anfallen würden. Ebenso wird es der Auslegung bedürfen, welche „sonstigen berechtigten Belange des Arbeitgebers“ der Internetnutzung entgegenstehen könnten.

SBuscher@DahlLaw.de

- Haben Sie Fragen oder Anregungen zu unseren Artikeln?
- Wollen Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen?

Dann wenden Sie sich per E-Mail an: Newsletter@DahlLaw.de

DAHL - Deutschland

DAHL Köln

Gustav-Heinemann-Ufer 58
D-50968 Köln
Tel: + 49 (0) 221 340 926 0
Fax: + 49 (0) 221 340 926 99
koeln@DahlLaw.de

DAHL Berlin

Schaperstraße 18
D-10719 Berlin
Tel: + 49 (0) 30 887 295 56
Fax: + 49 (0) 30 887 295 57
berlin@DahlLaw.de

www.DahlLaw.de

DAHL - Dänemark

KOPENHAGEN - ESBJERG - HERNING - VIBORG - AALBORG

www.DahlLaw.dk

Impressum:

DAHL - Rechtsanwälte & Advokater
Gustav-Heinemann-Ufer 58
50968 Köln
Tel: 0221 340 926 0
Fax: 0221 340 926 99
Info@DahlLaw.de

Verantwortliche Redakteure: RA Peter Sausen, RAin Dr. Gabriele Reinhardt

Dieser Newsletter enthält nur eine begrenzte Auswahl von Themen zum Arbeitsrecht. Er ersetzt eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Informationen und Einschätzungen wird keine Haftung übernommen. Die Verlinkung auf dieses Dokument oder der weitere Gebrauch des Textes oder einzelner Textbausteine/-teile ist nur nach Erteilung einer schriftlichen Genehmigung zulässig.