

Thümmel, Schütze & Partner

RECHTSANWÄLTE



Newsletter 1/2013

Aktuelle Informationen zum Arbeitsrecht

TSP

I. GESETZLICHE NEUERUNGEN

Neues Seearbeitsgesetz S. 2

II. AKTUELLE ENTSCHEIDUNGEN

BAG zum Mitzählen von Leiharbeitnehmern bei der
Berechnung der Betriebsgröße nach § 23 KSchG S. 3

BAG zur arbeitsvertraglich verankerten Weihnachts-
gratifikation in einer jeweils durch den Arbeitgeber
festzulegenden Höhe S. 4

LAG Düsseldorf zum Schmerzensgeld bei Mobbing-
vorwürfen S. 5

LAG Berlin-Brandenburg zur Holschuld des Arbeit-
nehmers im Hinblick auf sein Arbeitszeugnis S. 6

BAG zum zweimaligen Anspruch auf Verringerung
der Arbeitszeit während der Elternzeit S. 8

BAG zu Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen S. 9

I. Gesetzliche Neuerungen

Neues Seearbeitsgesetz

Bundestag und Bundesrat haben in den jeweiligen Sitzungen vom 21.02.2013 und vom 22.03.2013 einem Gesetzesentwurf zur Novellierung des Seearbeitsrechts zugestimmt. Mit dem Inkrafttreten ist in Kürze zu rechnen.

Anlass für die Novellierung des noch aus dem Jahr 1957 stammenden Seemannsgesetzes war ein von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bereits im Jahr 2006 übernommenes Seearbeitsübereinkommen, das von Deutschland bislang noch nicht ratifiziert wurde. Mit dem Gesetz sollen die Voraussetzungen für die Ratifizierung des Übereinkommens geschaffen werden. Das Seearbeitsgesetz soll für alle an Bord Tätigen, also auch für den Kapitän und die Besatzungsmitglieder gelten, die den Arbeitsvertrag mit einem vom Reeder beauftragten anderen Arbeitgeber geschlossen haben. Die Gesamtverantwortlichkeit des Reeders soll daher mit den beabsichtigten Änderungen klargestellt werden. Inhaltlich enthält das Seearbeitsgesetz arbeitsrechtliche Sonderregelungen, die den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gesetzen vorgehen. Betroffen sind weite Bereiche des Individualarbeitsrechts, der Berufsausbildung und des Arbeitsschutzes.

Ralf Fuhrmann

II. Aktuelle Entscheidungen

Die Entscheidung des BAG vom 24.01.2013 – 2 AZR 140/12

Leiharbeitnehmer zählen mit bei der für die Anwendung des KSchG maßgeblichen Berechnung der Betriebsgröße.

Sachverhalt

Die Beklagte beschäftigte einschließlich des Klägers 10 eigene Arbeitnehmer und einige Leiharbeitnehmer. Im November 2009 kündigte die Beklagte den bei ihr seit 2007 beschäftigten Kläger ordentlich. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und machte die Anwendbarkeit des KSchG geltend.

Entscheidung

Nach § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG gilt das Kündigungsschutzgesetz bei Einstellungen nach dem 31.12.2003 nur in Betrieben, in denen in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden. In einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten standen lediglich 10 Arbeitnehmer. Der Schwellenwert war damit nach Ansicht der Vorinstanzen nicht erreicht. Die eingesetzten Leiharbeitnehmer seien mangels Arbeitsverhältnis zur Beklagten nicht mitzurechnen. Das BAG sah es anders. Das BAG entschied, dass Leiharbeitnehmer bei der Berechnung der Betriebsgröße dann mitzuzählen seien, wenn ihr Einsatz auf einem in der Regel vorhandenen Personalbedarf beruhe. Dies ergebe sich aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift. Die Herausnahme von Kleinbetrieben aus dem Anwendungsbereich des Kündi-

gungsschutzgesetzes soll ihrer geringen Finanzausstattung sowie dem Umstand Rechnung tragen, dass der Verwaltungsaufwand, den ein Kündigungsschutzprozess mit sich bringt, die Inhaber kleinerer Betriebe typischerweise stärker belastet. Eine Unterscheidung danach, ob die den Betrieb kennzeichnende regelmäßige Personalstärke auf dem Einsatz eigener oder entliehener Arbeitnehmer beruht, sei nicht gerechtfertigt.

Der Senat hat die Sache zur weiteren Sachverhaltsaufklärung und Neuverhandlung an das LAG Nürnberg zurückverwiesen. Es steht noch nicht fest, ob die im Betrieb tätigen Leiharbeitnehmer aufgrund eines regelmäßigen oder eines für den Betrieb in der Regel nicht kennzeichnenden Geschäftsanfalls beschäftigt waren.

Praxishinweis

Künftig werden sich noch mehr Unternehmen mit den Anforderungen des KSchG an den Ausspruch einer ordentlichen Kündigung auseinandersetzen müssen. Die Anwendbarkeit des KSchG für einen Betrieb kann nicht mehr mit dem Kunstgriff verhindert werden, dass lediglich zehn eigene Mitarbeiter und darüber hinaus nur noch Leiharbeitnehmer anstelle weiterer regulärer Mitarbeiter beschäftigt werden. Eigene wie Leiharbeitnehmer werden für die Bestimmung des Schwellenwertes zusammengezählt. Anders verhält es sich nur dann, wenn Leiharbeitnehmer lediglich ausnahmsweise, etwa zum Abfangen anfallender Spitzen, eingesetzt werden. Problematisch erscheint schon die Mitberücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei regelmäßig saisonbedingten Arbeitsspitzen. Unternehmen, deren Betriebe an der Grenze zum Schwellenwert des KSchG stehen und

mit dem Gedanken spielen, Leiharbeitnehmer einzusetzen, sollten sich angesichts der möglichen weitreichenden Folgen zuvor im Hinblick auf den konkreten Einsatz der Leiharbeitnehmer beraten lassen.

Carolin Oertel

sen. Die vom Arbeitgeber mit der Klausel im Arbeitsvertrag ausbedungene Flexibilität zur Festlegung der Höhe der Weihnachtsgratifikation ohne jegliche Regelung weiterer Voraussetzungen klingt zunächst auf dem Papier nach einem Anspruch des Arbeitnehmers, bietet dem Arbeitgeber grundsätzlich aber die Möglichkeit, die tatsächliche Leistung zu beschränken oder im Extremfall ganz entfallen zu lassen.

Die Entscheidung des BAG vom 16.01.2013 – 10 AZR 26/12

Die Vereinbarung über eine Weihnachtsgratifikation im Arbeitsvertrag in einer jeweils für ein Jahr vom Arbeitgeber festzulegenden Höhe ist zulässig.

Sachverhalt

Im Arbeitsvertrag des Klägers war eine Bestimmung enthalten, wonach der Arbeitgeber dem Mitarbeiter jährlich eine Weihnachtsgratifikation auszahlt, sich die Festlegung der Höhe der Weihnachtsgratifikation aber jeweils vorbehält. Der Kläger sah sich durch diese Bestimmung und die jeweils von der Beklagten festgesetzte Höhe unangemessen benachteiligt. Er klagte sodann auf Nachzahlung von Weihnachtsgeld in Höhe der Differenz zur branchenüblichen Regelung in der Metallindustrie.

Entscheidung

Auf den ersten Blick mag es verwundern, dass das BAG die Klage ebenso wie die Vorinstanzen abgewiesen hat. Die Tendenz des BAG, Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalte, die Arbeitgeber in Arbeitsverträgen vorsehen, nur in engen Grenzen des AGB-Rechts zuzulassen, hätte anderes vermuten las-

Das BAG wertet die vertragliche Bestimmung als wirksame Zusage auf eine Weihnachtsgratifikation verbunden mit einem einseitigen Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers. Nach Meinung des BAG musste die Klausel selbst noch nicht einmal enthalten, dass die Festlegung der Höhe der Gratifikation durch den Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu erfolgen hat und dass auch eine gerichtliche Kontrolle möglich ist. Das BAG hat insoweit auf die Regelung in § 315 BGB verwiesen, die für den Fall einseitiger Leistungsbestimmungsrechte Entsprechende anordnet. Nach Meinung der angerufenen Gerichte hält die arbeitsvertragliche Bestimmung einer Inhaltskontrolle nach den §§ 307 ff. BGB (AGB-Recht) in vollem Umfang stand. Weder soll ein unzulässiger Änderungsvorbehalt noch ein Verstoß gegen das Transparenzgebot vorliegen. Schließlich verneint das BAG auch eine unangemessene Benachteiligung des Klägers durch die Klausel. Eine Abweichung von gesetzlichen Regelungen liegt nach den Entscheidungsgründen des Urteils des BAG schon nicht vor, weil das Gesetz in § 315 BGB solch einseitige Leistungsbestimmungsrechte vorsieht. Überdies betont das BAG, dass die Zahlung der Weihnachtsgratifikation an keine weiteren Voraussetzungen, insbesondere nicht an eine Arbeitsleistung im Bezugszeitraum geknüpft ist. Die Urteilsgründe lassen darauf

schließen, dass die Entscheidung womöglich anders ausgefallen wäre, wenn in der vertraglichen Regelung spezifische Leistungsanreize vorgesehen worden wären.

Praxishinweis

Die Entscheidung ist uneingeschränkt zu begründen. Sie eröffnet für die Vertragsgestaltung eines Arbeitsvertrages ein flexibel zu handhabendes Instrument im Zusammenhang mit der Zahlung einer Weihnachtsgratifikation. Der Arbeitgeber hat es nicht beliebig in der Hand, ob er eine Gratifikation zahlt oder nicht. Er muss die Höhe der Gratifikation vielmehr nach billigem Ermessen unter Abwägung der Interessen beider Arbeitsvertragspartner festlegen. In diesem Rahmen dürfte auch die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu berücksichtigen sein. Ein Arbeitgeber, der eine solche Klausel verwendet, muss sich bewusst sein, dass seine jeweilige Festlegung Gegenstand einer gerichtlichen Überprüfung sein kann, ob tatsächlich billiges Ermessen ausgeübt wurde.

Ralf Fuhrmann

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26.03.2013 – 17 Sa 602/12

Kein Schmerzensgeld in Millionenhöhe wegen Mobbingvorwürfen.

Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin hat behauptet, seit einigen Jahren Schikanen ihres Arbeitgebers ausgesetzt zu sein. So habe der Arbeitgeber unter anderem häufig Kritik an ihr geübt. Ihr sei wegen eines vermeintlichen Arbeitszeitbetrugs unwirksam gekündigt worden. Nachdem der Arbeitgeber den Kündigungsschutzprozess verloren hat, sei sie vorübergehend räumlich an einem anderen Ort eingesetzt worden. Schulungswünsche wären abgelehnt worden. Sie habe ein Abwesenheitsbuch führen müssen. All dies hat die Arbeitnehmerin als Mobbing angesehen und vom Arbeitgeber ein Schmerzensgeld in Höhe von knapp €900.000 verlangt.

Entscheidungen

Das LAG Düsseldorf hat – wie das Arbeitsgericht Solingen als Vorinstanz – der Arbeitnehmerin nicht Recht gegeben. Unter Mobbing sei das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren durch Kollegen oder Vorgesetzte zu verstehen. Das Besondere sei, dass nicht vereinzelte, sondern die Gesamtheit mehrerer Aktionen das Persönlichkeitsrecht oder die Gesundheit des Arbeitnehmers verletzt. Dies müsse der Arbeitnehmer darlegen und im Streitfall auch beweisen.

Das LAG hat entschieden, dass die Arbeitnehmerin einen entsprechenden Beweis nicht erbracht hat. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass im Arbeitsleben längere Phasen mit Konflikten möglich sind und der Arbeitgeber Weisungen erteilen darf, sofern diese nicht klar als Schikane zu werten sind. Ferner könnten Aktionen von Vorgesetzten durchaus auch lediglich eine Reaktion auf Provokationen des angeblich gemobbten Arbeitnehmers sein. Die Arbeitnehmerin habe selbst heftige Kritik geäußert, so dass eine berechtigte oder sogar überzogene Kritik durch den Arbeitgeber nicht stets das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin verletzt habe. Die erfolgte Kündigung sei kein Bestandteil eines generellen Mobbingverhaltens gewesen, sondern habe auf unterschiedlichen Auffassungen zur Arbeitszeit der Arbeitnehmerin beruht. Für eine bestimmte Aufgabe habe die Arbeitnehmerin auch an einem anderen Ort eingesetzt werden dürfen. Überzogene Schulungswünsche der Arbeitnehmerin durften abgelehnt werden. Nicht die Arbeitnehmerin allein, sondern alle Mitarbeiter in einem bestimmten Bereich mussten Abwesenheitsbücher führen. Aufgrund all dieser Umstände hat das LAG den Mobbingvorwurf abgelehnt und der Arbeitnehmerin kein Schmerzensgeld zuerkannt.

Praxishinweise

Das Arbeitsgericht Solingen wie auch das LAG Düsseldorf haben die Hürden für den in der Praxis häufig (zu) rasch geäußerten Mobbingvorwurf zu Recht hoch angelegt. Obwohl sich die Mitarbeiterin im konkreten Fall als Mobbingopfer betrachtet hat, sind die Handlungen des Arbeitgebers nicht als Schikane gewertet worden. Für die einzelnen Vorwürfe gab es hinreichende Erklärungen des Arbeitgebers, die gegen ein systematisches Anfeinden, Schikanie-

ren oder Diskriminieren gesprochen haben. Die Entscheidung sollte gleichwohl nicht als Freibrief für Arbeitgeber betrachtet werden. Der Umgang gerade mit unliebsamen Mitarbeitern sollte so gestaltet werden, dass sich der Arbeitgeber nicht angreifbar macht. Systematische Persönlichkeitsverletzungen können durchaus Ansprüche des Mitarbeiters auf Schmerzensgeld auslösen. Dass diese aber in einer Größenordnung entstehen, wie sie die Arbeitnehmerin im konkreten Fall mit knapp €900.000 geltend gemacht hat, ist angesichts der eher restriktiven Tendenzen in der Rechtsprechung im Regelfall unwahrscheinlich.

Dr. Andreas Chmel

Die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 06.02.2013 – 10 Ta 31/13

Am Ende eines Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer das Arbeitszeugnis beim Arbeitgeber im Betrieb abzuholen, sofern nicht ausnahmsweise besondere Umstände dieses unzumutbar machen.

Sachverhalt

Der Kläger hatte sein Arbeitsverhältnis gekündigt und sich mit dem beklagten Arbeitgeber über den Zeugnistext verständigt. Das unterschriebene Zeugnis sollte er mit dem Tag des Arbeitsvertragsendes erhalten. Nachdem dieser Stichtag um 1 Woche verstrichen war, forderte der Kläger den Arbeitgeber unter Fristsetzung von 3 Tagen zur Zusendung des Ar-

beitszeugnisses aus. Er wurde darüber informiert, dass das Zeugnis unterschrieben sei und dass es gut wäre, wenn er „bei der Gelegenheit“ noch einmal in den Betrieb käme. Dies unterließ der Kläger und erhob Zeugnisklage, nachdem ihm das Zeugnis zur gesetzten Frist nicht übermittelt wurde.

Entscheidung

Das LAG Berlin-Brandenburg stellte in Anknüpfung an eine in Begründung und Ergebnis entsprechende Entscheidung des BAG vom 08.03.1995 – 5 AZR 848/93 - fest, dass der Arbeitnehmer das von ihm geforderte Arbeitszeugnis im Betrieb des Arbeitgebers abholen müsse. Dieser sei der gesetzliche Leistungsort (§ 269 BGB) für die Aushändigung der Arbeitspapiere, zu denen auch das Arbeitszeugnis gehört. Auch die Argumentation des Klägers, der Arbeitgeber habe ihn auf diese Holschuld hinweisen müssen, ließ das Gericht nicht gelten. Eine erfolgreiche gerichtliche Geltendmachung des Zeugnisanspruchs setze jedenfalls einen erfolglosen Abholversuch des Arbeitnehmers oder die Darlegung konkreter Tatsachen voraus, aus denen sich ergebe, dass ein Abholversuch erfolglos geblieben wäre. Ebenso fehlten dem Gericht Anhaltspunkte dafür, dass der Arbeitgeber wegen der Besonderheit des Einzelfalls aus Treu und Glauben oder seiner nachwirkenden Fürsorgepflicht ausnahmsweise gehalten war, dem Arbeitnehmer das Arbeitszeugnis nachzuschicken. Eine derartige Umwandlung der Zeugniserteilung als Holschuld in eine Schickschuld kann dann zu prüfen sein, wenn die Abholung für den Arbeitnehmer „mit unverhältnismäßig hohen Kosten oder besonderen Mühen verbunden sei“, etwa weil er seinen Wohnsitz inzwischen an einen weit entfernten Ort verlegt habe

(vgl. die Hinweise auf entsprechende instanzgerichtliche Entscheidungen im vorgenannten Urteil des BAG vom 08.03.1995 – 5 AZR 848/93).

Praxishinweise

Auch wenn die Zusendung eines Zeugnisses dem Arbeitgeber neben den Portokosten nur wenig Mehraufwand abverlangen würde, ist er hierzu grundsätzlich nicht verpflichtet, sondern muss das Zeugnis dem Arbeitnehmer in der Regel lediglich rechtzeitig zur persönlichen Abholung bereitstellen. Das LAG Berlin-Brandenburg konnte offen lassen, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine kurze Mitteilung über die Abholmöglichkeit zukommen lassen muss. Vorsorglich ist dem Arbeitgeber eine solche Information des Arbeitnehmers zu empfehlen. Klagt der Arbeitnehmer vorschnell, riskiert er, dass er - ebenso wie der Kläger im konkreten Fall - etwaige Verfahrenskosten zu tragen hat, wobei diese allerdings regelmäßig gering ausfallen. Vorsicht ist geboten, wenn ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch hin oder von sich aus das Zeugnis als besonderen „Service“ zuschickt. Ist die Zeugnisurkunde im Anschriftenfeld mit der Adresse des Arbeitnehmers versehen, so weicht dieses in der äußeren Form von der Üblichkeit im Geschäfts- und Arbeitsleben ab und ist geeignet, im Rahmen von Bewerbungsverfahren bei zukünftigen Arbeitgebern Misstrauen zu erregen. Denn dadurch könne der Eindruck erweckt werden, als ob das Zeugnis ohne begleitendes Anschreiben per Post übersandt worden ist, was wiederum auf Differenzen zwischen den Arbeitsvertragsparteien hinweisen kann (LAG Hamburg, Beschluss vom 07.09.1993 - 7 Ta 7/93).

Dr. Christina Mitsch

Die Entscheidung des BAG vom 19.02.2013 – 9 AZR 461/11

Während der Gesamtdauer der Elternzeit kann der Arbeitnehmer zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen. Einvernehmliche Elternzeitregelungen sind nicht auf diesen Anspruch anzurechnen.

Sachverhalt

Die bei der Beklagten beschäftigte Klägerin nahm zunächst für die Dauer von zwei Jahren bis zum 04.06.2010 Elternzeit in Anspruch. Am 03.12.2008 vereinbarten die Parteien die Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin für den Zeitraum vom 01.01.2009 bis zum 31.05.2009 auf wöchentlich 15 Stunden und für den Zeitraum vom 01.06.2009 bis zum Ende der Elternzeit am 04.06.2010 auf wöchentlich 20 Stunden. Mit Schreiben vom 07.04.2010 nahm die Klägerin ab dem 05.06.2010 ein weiteres Jahr Elternzeit in Anspruch und beantragte gleichzeitig, wie bisher 20 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Die Beklagte lehnte das Teilzeitverlangen der Klägerin ab. Hiergegen klagte die Arbeitnehmerin.

Während der Elternzeit können Arbeitnehmer entweder gar nicht oder aber ganz oder zeitweise mit einer reduzierten Stundenzahl von bis zu 30 Wochenstunden arbeiten. Eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit muss beim Arbeitgeber nach § 15 Abs. 5 BEEG beantragt werden. Über den Antrag sollen sich die Arbeitsvertragsparteien innerhalb von vier Wochen einigen. Kommt es zu keiner Vereinbarung, kann die Arbeitnehmerin gemäß der ausdrücklichen Vorschrift des § 15 Abs. 6, 7 BEEG während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen. Die Parteien streiten

nun darum, ob die Klägerin einen Anspruch auf eine dritte Reduzierung ihrer Arbeitszeit während der Elternzeit hat.

Entscheidung

Das LAG Hamburg lehnte das nochmalige Teilzeitverlangen der Klägerin mit der Begründung ab, dass die beiden zwischen den Parteien einvernehmlich vereinbarten Teilzeitphasen auf den Anspruch auf die zweimalige Möglichkeit eines Teilzeitverlangens nach § 15 Abs. 6 BEEG anzurechnen und mithin verbraucht seien. Konträr hierzu urteilte das BAG. Es gab dem Teilzeitverlangen der Klägerin statt. Einvernehmliche Elternzeitregelungen seien nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen.

Praxishinweis

Nach seinem Wortlaut kann § 15 Abs. 6 BEEG sicherlich entsprechend der Entscheidung des BAG ausgelegt werden. Einen Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer erst dann, wenn eine Einigung zwischen den Parteien nicht erzielt werden konnte. So erlischt auch der Verringerungsanspruchs nur unabhängig von einer Einigung der Parteien. Im Ergebnis aber straft das Urteil des BAG den Arbeitgeber, der sich kompromissbereit zeigt. Der Arbeitgeber der sich gütlich einigt, wird schlechter gestellt, als der Arbeitgeber der eine Einigung verweigert und dessen Zustimmung in der Folge durch gerichtliche Entscheidung ersetzt wird. Diese Konsequenz kann eigentlich nicht im Sinne des Erfinders sein. Die Begründung der Entscheidung bleibt mit Spannung zu erwarten. Bislang liegt lediglich die Pressemitteilung vor.

Carolin Oertel

Die Entscheidung des BAG vom 05.03.2013 – 1 AZR 417/12

Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen, die die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des Erreichens der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung vorsehen, sind wirksam.

Sachverhalt

Der Kläger vollendete im Jahr 2007 sein 65. Lebensjahr. Eine bei der Beklagten bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahr 1976 sah die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des 65. Lebensjahres vor. Der Kläger bezweifelte die Wirksamkeit dieser Regelung und klagte auf Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses über das 65. Lebensjahr hinaus. In seinem Anstellungsvertrag (Einstellungsmitteilung) war das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine Altersgrenze war einzelvertraglich nicht vorgesehen.

Entscheidung

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Das BAG hat festgestellt, dass Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat in einer freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung eine Altersgrenze für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln können, wenn sie dabei gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG die Grundsätze von Recht und Billigkeit beachten. Nach Auffassung der Gerichte sind diese Grenzen gewahrt, wenn die Altersgrenze an den Zeitpunkt anknüpft, zu dem der Arbeitnehmer die Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen kann. Eine solche Regelung verstößt auch nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Ebenso wenig soll die Verein-

barung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses auf einzelvertraglicher Ebene eine die Altersgrenzenregelung der Gesamtbetriebsvereinbarung verdrängende günstigere Abmachung sein.

Praxishinweis

Bislang liegt nur die Pressemitteilung des BAG vor. Man darf gespannt sein auf die Ausführungen, warum das BAG zur Annahme kommt, dass das Fehlen einer Altersgrenzenregelung im individuellen Arbeitsvertrag keine gegenüber einer späteren Regelung in einer Betriebsvereinbarung für den Mitarbeiter günstigere Abrede sein soll, die nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes Vorrang vor der Regelung in der Betriebsvereinbarung hätte.

Arbeitgeber, die im Einzelarbeitsvertrag keine Altersgrenze vorgesehen haben und deshalb damit rechnen müssen, dass ihre Mitarbeiter auch über die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hinaus ihren Beschäftigungsanspruch aus dem Arbeitsverhältnis geltend machen, haben jedenfalls im Zusammenwirken mit dem ggf. vorhandenen Betriebsrat die Möglichkeit, wirksam Altersgrenzenregelungen zu vereinbaren. Ratsam erscheint insoweit immer, im Einzelarbeitsvertrag eine Änderungs-offenheit durch kollektivrechtliche Regeln in Betriebsvereinbarungen vorzusehen. Aus den schon vorliegenden Gründen des Berufungsurteils ist ersichtlich, dass der hier zu entscheidende Sachverhalt Anhaltspunkte für einen solchen Vorbehalt liefert, so dass nach Meinung des Berufungsgerichts aus diesem Grund ein Verstoß gegen den individualrechtlichen Günstigkeitsvergleich ausscheidet. Ob und unter welchen Voraussetzungen ein etwa existierender

Betriebsrat bereit ist, mit dem Arbeitgeber bei vorliegender Offenheit für abweichende kollektivrechtliche Regelungen in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine Altersgrenze zu vereinbaren, ist eine Frage des Einzelfalls. Im zur Entscheidung stehenden Sachverhalt geschah dies offenbar im Zusammenhang mit der Vereinbarung einer Versorgungsrichtlinie des Arbeitgebers.

Ralf Fuhrmann

Thümmel, Schütze & Partner

RECHTSANWÄLTE

Ihre Ansprechpartner zum Thema Arbeitsrecht

STUTT GART

Ralf Fuhrmann

ralf.fuhrmann@tsp-law.com

Dr. Andreas Chmel

andreas.chmel@tsp-law.com

Carolin Oertel

carolin.oertel@tsp-law.com

BERLIN

Dr. Christina Mitsch

christina.mitsch@tsp-law.com

STUTT GART

Urbanstraße 7
D - 70182 Stuttgart
T +49 (0) 711. 16 67 - 0
Fx +49 (0) 711. 16 67 - 290
stuttgart@tsp-law.com

BERLIN

Kurfürstendamm 31
D - 10719 Berlin
T +49 (0) 30. 8 87 17 - 00
Fx +49 (0) 30. 8 85 00 - 75
berlin@tsp-law.com

DRESDEN

Käthe-Kollwitz-Ufer 83
D - 01309 Dresden
T +49 (0) 351. 4 99 14 - 14
Fx +49 (0) 351. 4 99 14 - 99
dresden@tsp-law.com

FRANKFURT

Eschersheimer Landstr. 10
D - 60322 Frankfurt a. M.
T +49 (0)69. 95 91 35 - 0
Fx +49 (0)69. 95 91 35 - 30
frankfurt@tsp-law.com

BRÜSSEL

Allée du Cloître, 7
B - 1000 Brüssel
T +32 (0)2. 6 47 79 80
Fx +32 (0) 2. 6 49 37 79

SINGAPUR

80 Anson Road
#24-02 Fuji Xerox Towers
Singapur 079907
T +65 65 35 31 12
Fx +65 65 34 31 00

TSP

Thümmel, Schütze & Partner

RECHTSANWÄLTE

Impressum

HERAUSGEBER

Thümmel, Schütze & Partner
Gesellschaft bürgerlichen Rechts
Urbanstr. 7
70182 Stuttgart

T +49 (0) 711. 16 67 - 0
Fx +49 (0) 711. 16 67 - 290
stuttgart@tsp-law.com
www.tsp-law.com

V. I. S. D. P.

Ralf Fuhrmann
Thümmel, Schütze & Partner
Urbanstr. 7
70182 Stuttgart

T +49 (0) 711. 16 67 - 191
Fx +49 (0) 711. 16 67 - 290
ralf.fuhrmann@tsp-law.com
www.tsp-law.com

COPYRIGHT:

Alle Inhalte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Jedwede Nutzung bedarf der vorherigen Zustimmung. Anfragen beantworten wir gerne.

HAFTUNGS AUSSCHLUSS

Trotz sorgfältiger Recherche und Texterstellung übernehmen wir keinerlei Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der Angaben in diesem Newsletter. Die Textbeiträge stellen weder anwaltlichen noch sonstigen Rechtsrat dar. Für eine auf einen Einzelfall bezogene rechtliche Beratung stehen unsere vorstehend genannten Anwälte und Anwältinnen an den einzelnen Standorten unserer Kanzlei gerne zur Verfügung.

TSP