

WEITNAUER

Rechtsanwälte | Wirtschaftsprüfer | Steuerberater

Partnerschaft

Vortragsveranstaltung bei
Kienbaum Berlin GmbH
am 7. Mai 2010



**Arbeitsrecht aktuell:
Die Top 10 – wichtige Urteile, neue Gesetze**

Alexander Raif, Philipp K. Wagner



„PflegeZG – Oma auf Vorrat?“

4

Die Regelung

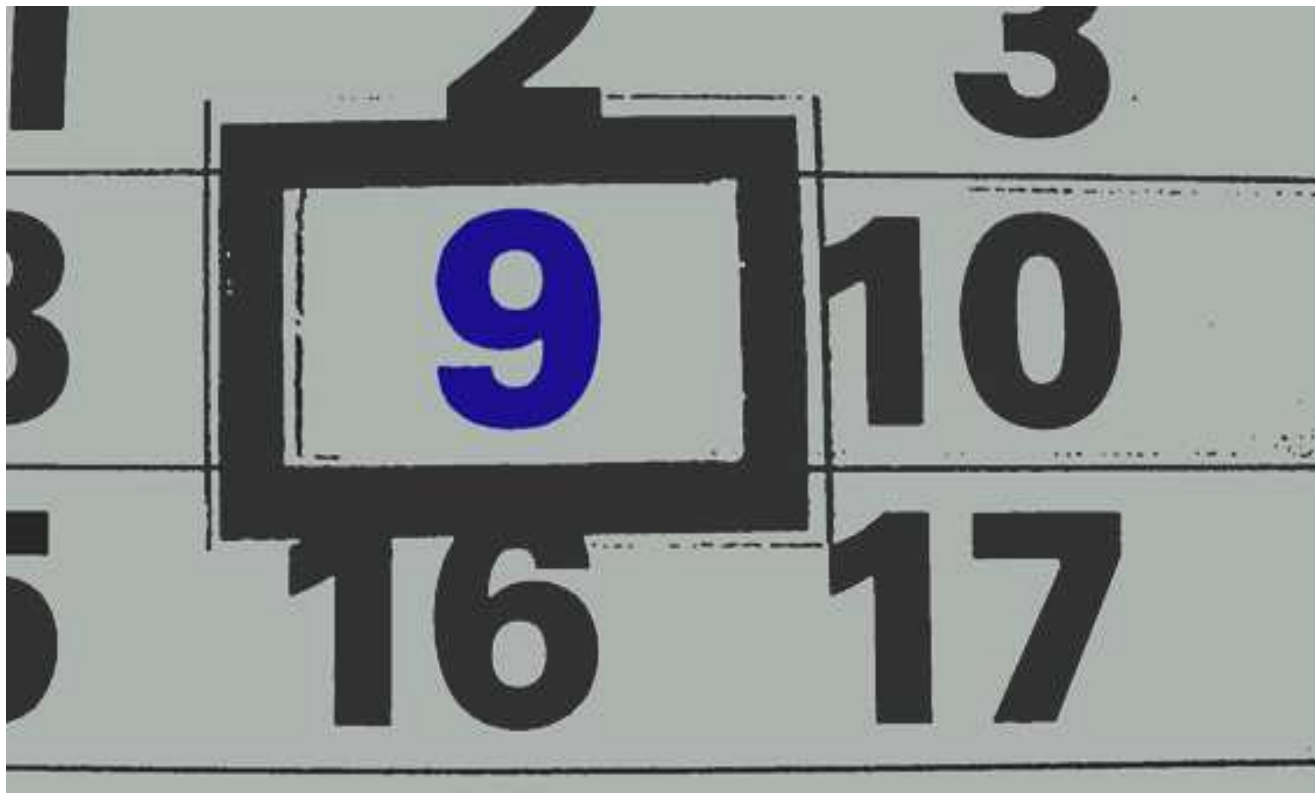
- § 3 PflegeZG: Mitarbeiter sind für Pflege eines nahen Angehörigen bis zu sechs Monaten freizustellen
- Kündigung während Pflegezeit verboten

„PflegeZG – Oma auf Vorrat?“

5

Relevanz

- Praktische Relevanz nicht sichtbar
- Bislang nur ein Urteil bekannt:
Pflegezeit darf pro Angehörigen nur einmal
in Anspruch genommen werden
(ArbG Stuttgart, Urt. v. 24.09.09, 12 Ca 1792/09)



„Das totale Chaos – Einstweilige Unterlassungsverfügung“

7

Das Problem

- Ab welchem Zeitpunkt darf Arbeitgeber bei Personalabbau betriebsbedingt kündigen?
- §§ 111, 112 BetrVG:
Arbeitgeber hat bei Betriebsänderungen einen Interessenausgleich ernsthaft zu versuchen und Sozialplan abzuschließen
- Unterlassungsverfügung des Betriebsrats bei Nichteinhaltung der Mitbestimmung?

„Das totale Chaos – Einstweilige Unterlassungsverfügung“

8

Die Entscheidungen

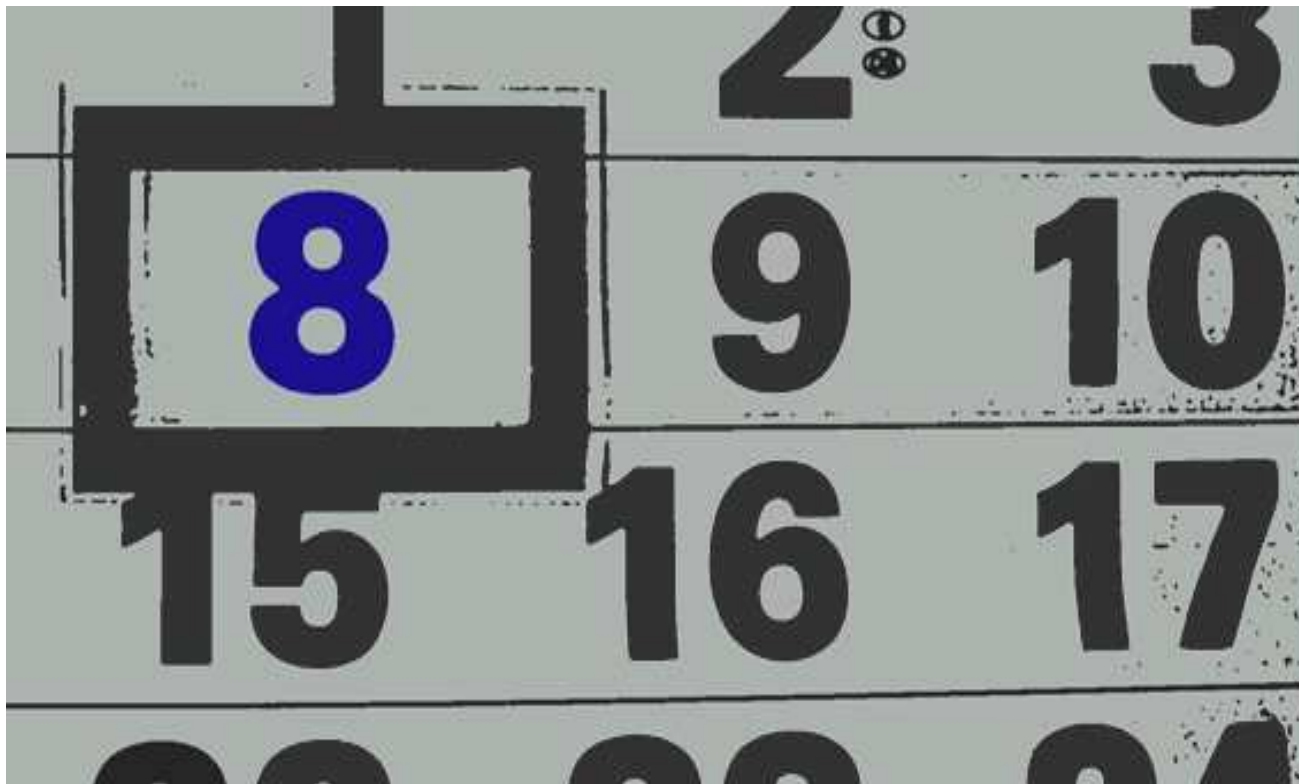
- LAG Baden-Württ. (Beschl. v. 21.10.2009):
Unterlassungsverfügung ja!
- LAG Hessen (Beschl. v. 13.01.2010):
Unterlassungsverfügung nein!

„Das totale Chaos – Einstweilige Unterlassungsverfügung“

9

Ausblick

- Rechtsunsicherheit bleibt: LAGs streiten seit Jahren („Nord-Süd-Gefälle“)
- Keine Entscheidung des BAG mangels Rechtsweg (§ 92 ArbGG)

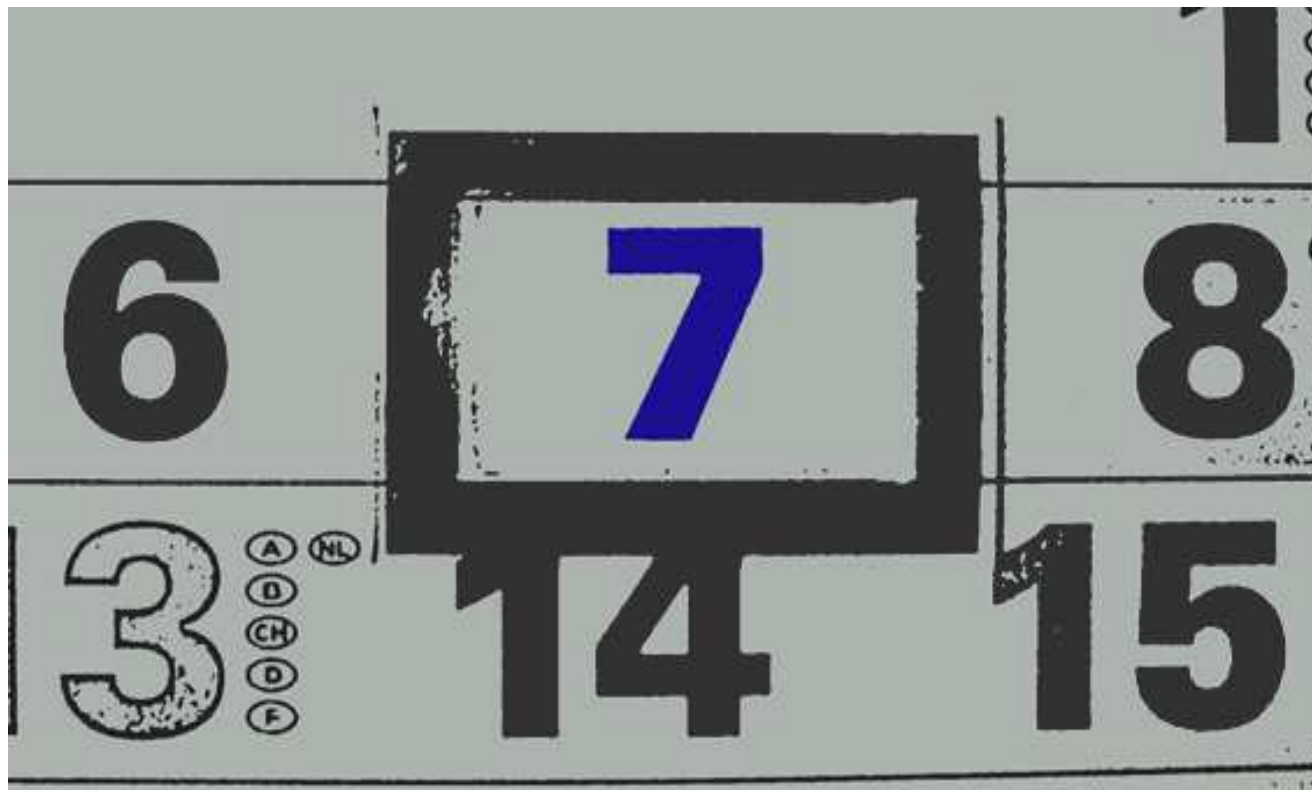


Rechtsprechung bisher

- BAG: Bei mehreren Tarifverträgen im Unternehmen gilt Grundsatz der Tarifeinheit
- Folglich: Speziellerer Tarifvertrag geht vor!

Ausblick

- 4. Senat des BAG beabsichtigt, Rechtsprechung zu ändern und Grundsatz der Tarifeinheit aufzugeben
(BAG, Beschl. v. 27.01.2010 – 4 AZR 549/08)
- **Konsequenzen**
 - Unterschiedliche Arbeitsbedingungen
 - Erschwerte Tarifverhandlungen
 - Erhöhte Streikgefahr



„Das AGG – der zahnlose Tiger?“

14

Zum Geburtstag viel Glück

- Das AGG wird 4 Jahre alt: Ein Grund zum Feiern?
- Das BAG setzt hohe Hürden

Hohe Hürden des BAG

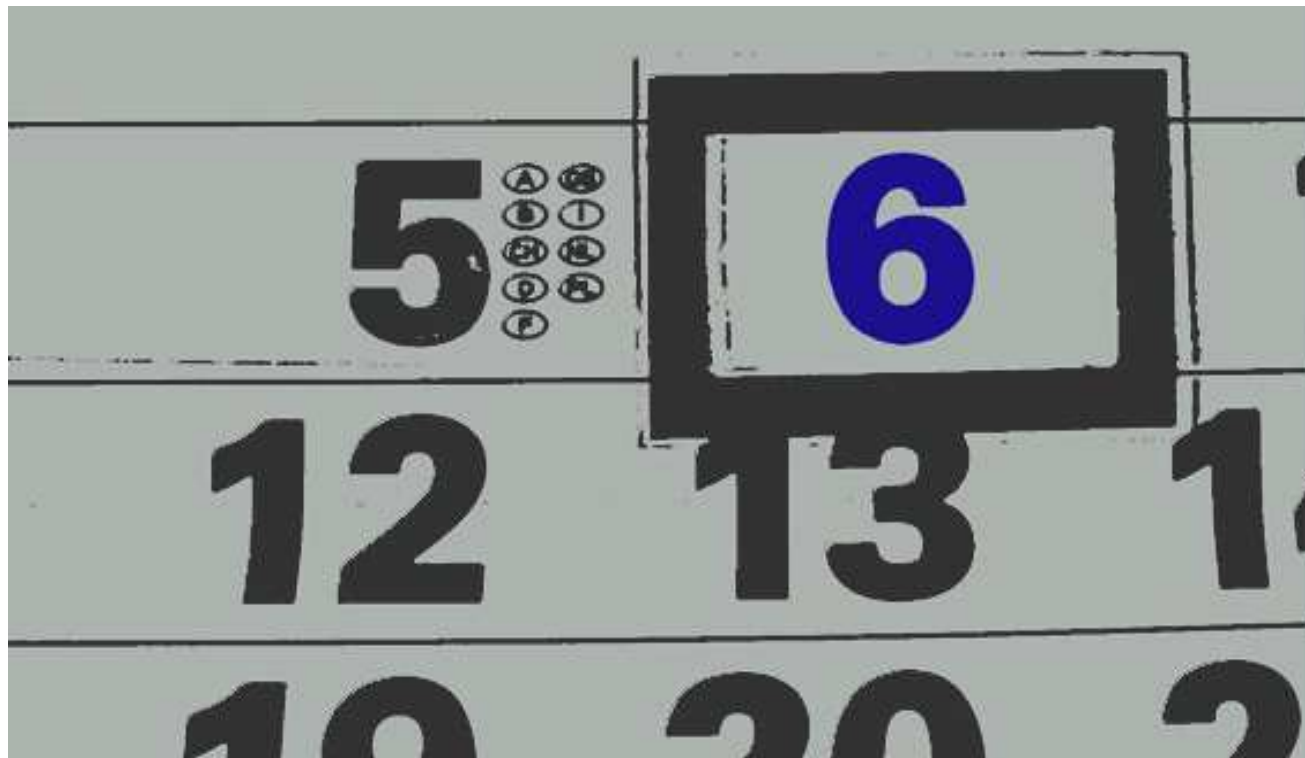
- „Lineare“ Berücksichtigung des Lebensalters bei Sozialauswahl kein AGG-Verstoß
(Urt. v. 05.11.2009 – 2 AZR 676/08)
- Krankheitsbedingte Kündigung per se keine Diskriminierung
(Urt. v. 22.10.,2009 – 8 AZR 642/08)
- Kündigung wegen mangelnder Deutschkenntnisse wirksam
(Urt. v. 28.01.2010 – 2 AZR 764/08)

„Das AGG – der zahnlose Tiger?“

16

Hohe Hürden des BAG

- „Women only“ bei kommunaler Gleichstellungsbeauftragten zulässig (Urt. v. 18.03.2010 – 8 AZR 77/09)
- Aufhebungsvertrag nur für Junge zulässig (Urt. v. 25.02.2010 – 6 AZR 911/08)



AGG best of – „Bei uns nur Wessis!“

18

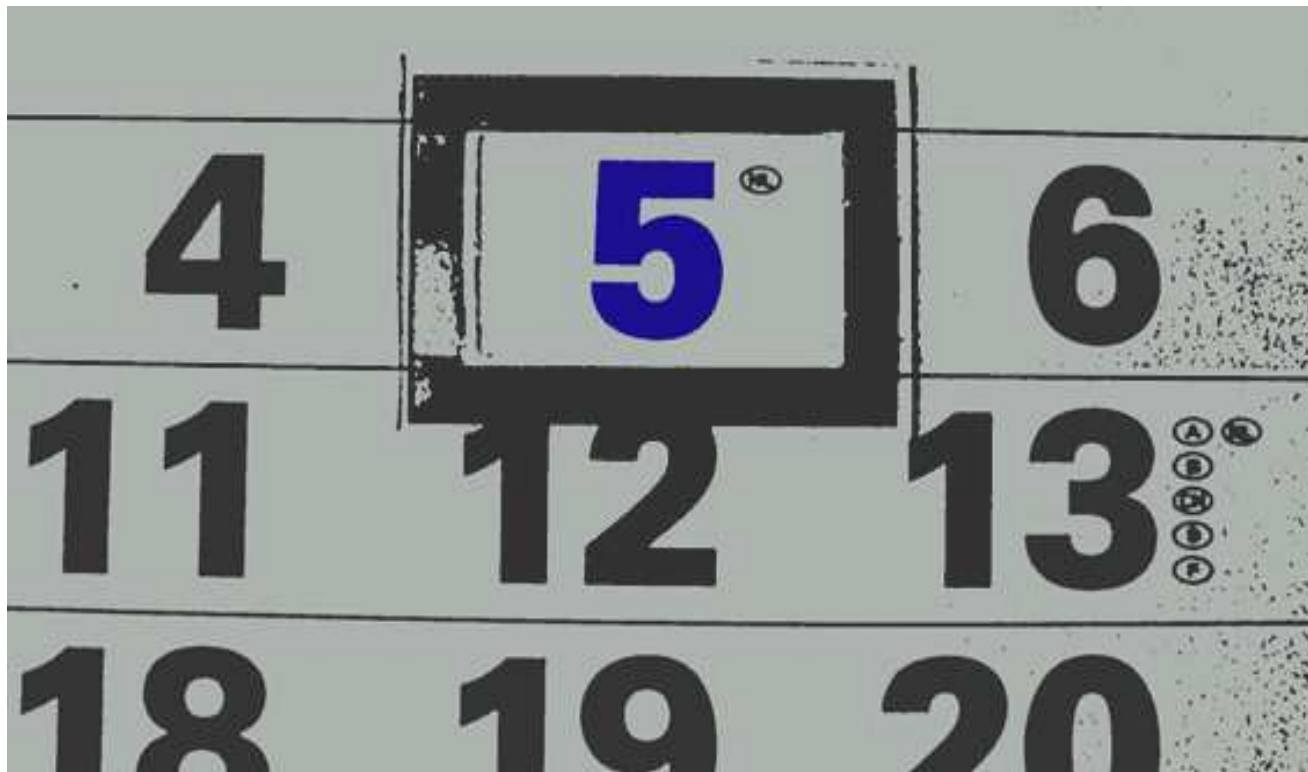
Der Fall

- Aus Ost-Berlin stammende Klägerin bewirbt sich erfolglos auf Stellenanzeige der Beklagten
- Personalabteilung schickt Lebenslauf zurück, darauf der Vermerk „(-) OSSI“
- Klägerin verlangt Schadensersatz nach dem AGG

Die Entscheidung

- „Ossi“ keine Ethnie
- Entschädigung nach AGG scheidet daher aus, wenn Arbeitgeber ostdeutsche Bewerber wegen Herkunft ablehnen

(ArbG Stuttgart, Urt. v. 15.04.2010 – 17 Ca 8907/09)



„Kücükdeveci – EuGH kippt deutsche Kündigungsfrist“

21

Der Fall

- Frau Kücükdeveci arbeitet seit 18. Lebensjahr für denselben Arbeitgeber
- Als sie 28 Jahre alt ist, kündigt ihr das Unternehmen mit Kündigungsfrist von einem Monat unter Berufung auf § 622 Abs. 2 S. 2 BGB

„Kücükdeveci – EuGH kippt deutsche Kündigungsfrist“

22

Die Regelung

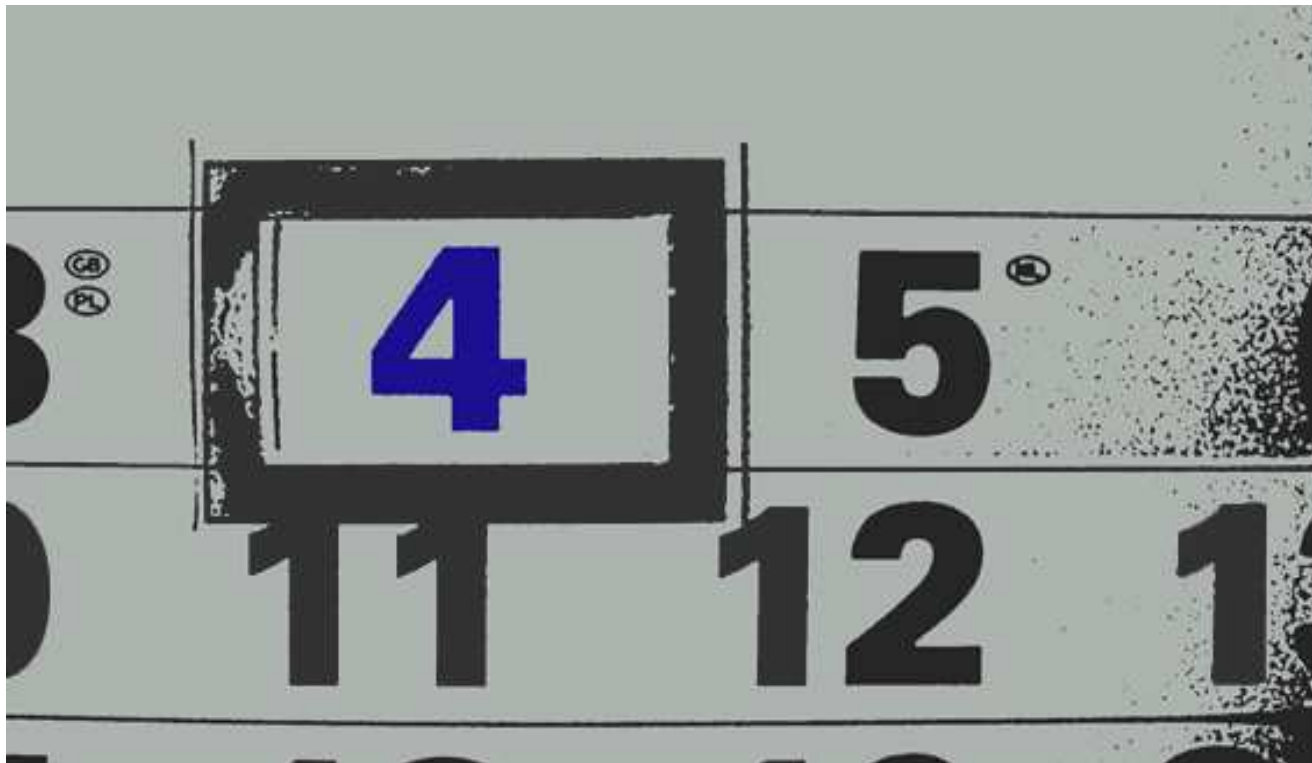
- Bei der Berechnung der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist bleiben Beschäftigungszeiten bis zum 25. Lebensjahr außer Betracht

„Kücükdeveci – EuGH kippt deutsche Kündigungsfrist“

23

Die Entscheidung

- Regelung verstößt gegen Verbot der Altersdiskriminierung der Richtlinie 2999/78/EG
- Darf nicht mehr angewandt werden!
(EuGH, Urt. v. 19.01.2010 – C-555/07)
- **Konsequenz: Tarif- und Arbeitsverträge überprüfen!**



„Der ewig kranke Mitarbeiter – Tarifurlaub futsch!“

25

Rechtsprechung

- Gesetzlicher Mindesturlaub darf nicht deshalb verfallen, weil Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist
- Daher finanzielle Abgeltung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn arbeitsunfähige Erkrankung bis zum Ende des Übertragungszeitraums (i.d.R. 31.03.) andauert

(BAG, Urt. v. 24.03.2009 – 9 AZR 981/07)

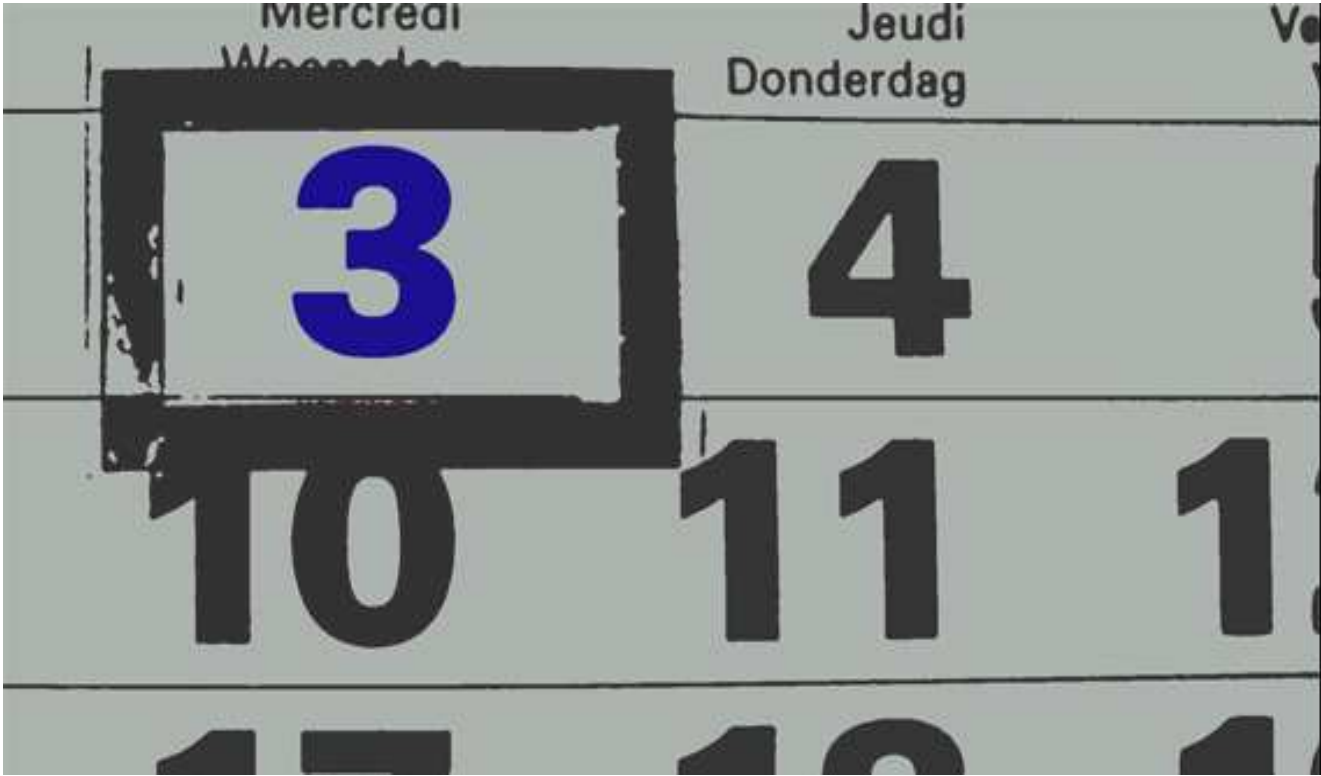
„Der ewig kranke Mitarbeiter – Tarifurlaub futsch!“

26

Weiterführung

- Zusatzurlaub für Schwerbehinderte gem. § 125 SGB IX gilt ebenfalls fort
- Aber zusätzlicher Tarifurlaub darf entfallen!

(BAG, Urt. v. 23.03.2010 – 9 AZR 128/08)



Kündigung wirksam

- LAG Nürnberg: Brot im Wert von EUR 1,30
- ArbG Frankfurt: Drei abgelaufene Fischbrötchen
- ArbG: Radolfzell: Sechs Maultaschen
- LAG Berlin-Brandenburg: Leergutbons im Wert von EUR 1,30 („Emmely“)

Kündigung unwirksam

- LAG Baden-Württ.: Kinderreisebett mitgenommen
- ArbG Oberhausen: Handy aufgeladen, Schaden EUR 0,014 (Kündigung zurückgenommen)
- ArbG Frankfurt: Entwendung einiger Flaschen Champagner durch Lufthansa-Mitarbeiter

Ausblick

- „Emmely“ vor dem BAG am 10.06.2010
- SPD und Die Linke legen Gesetzesentwürfe zur Änderung der §§ 1 KSchG, 626 BGB vor:
Erfordernis einer Abmahnung!

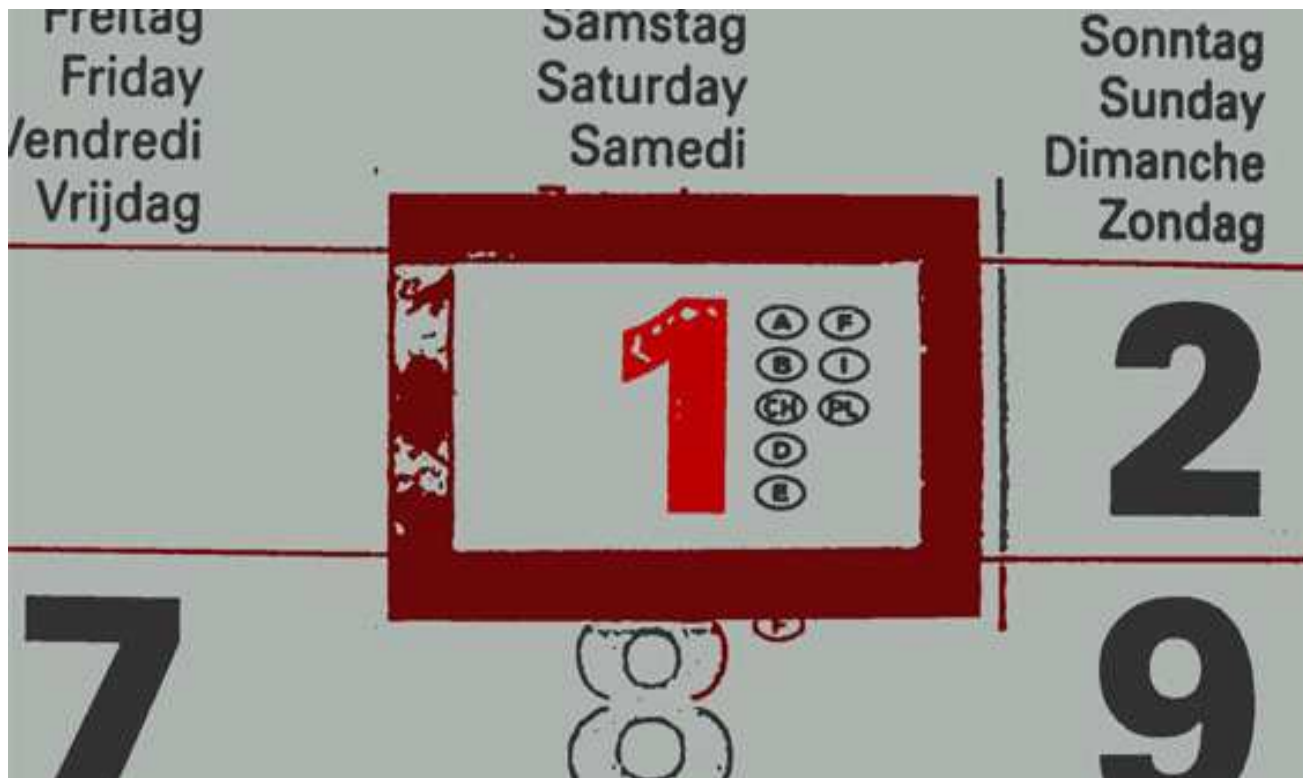
Monday Lundi Maandag	Tuesday Mardi Dinsdag	Wednesday Mercredi Woensdag
1	2	3
8	9	10

Elektronisches Entgeltnachweisverfahren (ELENA)

- In Kraft seit 01.01.2010
- Pflicht zur monatlichen Übermittlung eines Datensatzes über alle Beschäftigten an die zentrale Speicherstelle (ZS) der Deutschen Rentenversicherung

Die Diskussion

- ELENA verfassungswidrig?
- Urteil des BVerfG zur Vorratsdatenspeicherung vom 02.03.2010:
Umfangreiche Datenspeicherung auf Vorrat nur zum Schutz überragend wichtiger Rechtsgüter (z.B. Verfolgung schwerwiegender Straftaten)



Das Vorhaben

- 31.03.2010 – „Eckpunktepapier“ zur Neuregelung des Arbeitnehmerdatenschutzes
- 14 neue Paragraphen sollen zum Schutz der Beschäftigten ins Bundesdatenschutzgesetz eingefügt werden

Geplante Änderung für Einstellungsverfahren

- Fragerecht des Arbeitgebers wird Gesetz
- ABER: Nur Abfrage der für den konkreten Arbeitsplatz notwendigen Daten zulässig
- Gesundheitliche Untersuchungen/Prüfungen nur zulässig, wenn für Eignungsfeststellung erforderlich; Einwilligung des Betroffenen zwingend!

Geplante Änderung bei Arbeitnehmerüberwachung

- **Videoüberwachung** – heimlich nur bei konkretem Verdacht! Privatsphäre der Mitarbeiter tabu
- **Ortungssysteme** (GPS, Handy) – nur zur Sicherheit der Beschäftigten
- **Biometrische Zugangskontrollen** – nur bei betrieblichem Erfordernis für Autorisierung
- **Telefon, E-Mail, Internet** – keine Kontrolle bei erlaubter Privatnutzung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

38

Alexander Raif

Dr. Philipp K. Wagner

- WEITNAUER
Französische Straße 13
10117 Berlin

Tel.: +49 (0)30. 230 96 77 -0
Fax: +49 (0)30. 230 96 77 -99
- Alexander.Raif@weitnauer.net
Philipp.Wagner@weitnauer.net



www.weitnauer.net