THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

NEWSLETTER ARBEITSRECHT
JUNI 2011

LAG Hessen, Urt. v. 24.11.2010 – Az. 8 Sa 492/10
Schwerwiegende Vertragsverletzung rechtfertigt Kündigung ohne Abmahnung

BAG, Urteil vom 22.06.2011 – 8 AZR 102/2010 –
Kfz-Schaden am Privatfahrzeug bei Rufbereitschaft
ist vom Arbeitgeber zu ersetzen

BAG, Urteil vom 21.06.2011 – 9 AZR 236/2010 –
Vorformulierte Arbeitsverträge unterliegen gem.
§ 307 BGB der Inhaltskontrolle

BAG, Urteil vom 09.06.2011 – 6 AZR 687/2009 –
Zugang einer Kündigung bei Übergabe an den Ehegatten

BAG, Urteil vom 07.06.2011 – 1 AZR 34/2010 –
Sozialplanabfindung bei Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

LAG Hessen, Urt. v. 24.11.2010 – Az. 8 Sa 492/10
Schwerwiegende Vertragsverletzung rechtfertigt Kündigung ohne Abmahnung

EINLEITUNG:

Bei verhaltensbedingten Kündigungen kann der Arbeitgeber ohne vorherige Abmahnung nur ausnahmsweise von der Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgehen. Das BAG hat in der Emmely-Entscheidung betont, dass es bei der Prüfung des wichtigen Grundes u.a. darauf ankomme, wie sich das Arbeitsverhältnis in der Zukunft entwickeln wird. Es ist damit eine Prognoseentscheidung zu fällen, in deren Rahmen die Wiederholungsgefahr von besonderer Bedeutung ist. Das Verhältnismäßigkeitsprinzip, für den auch der Begriff „ultima ratio“ in diesem Zusammenhang steht, wird insoweit durch das Prognoseprinzip ergänzt.

Denkbar ist aber, dass die Vertragsverletzung, die den Kündigungsanlass bietet, derart schwerwiegend ist, dass eine Fortsetzung des Vertrags dem anderen Teil nicht mehr zugemutet werden kann. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es auch nach einer aktuellen Entscheidung des 2. Senats des BAG nicht, wenn angesichts der Schwere der Pflichtverletzung deren – auch nur erstmalige – Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen erscheint (BAG, Urteil 27.01.2011 – 2 AZR 825/09; im Fall des Kindesmissbrauchs im privaten Umfeld des Arbeitnehmers).

SACHVERHALT:

Ein 35 jähriger Fluglotse ist seit April 2001 bei der Flugsiche-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

rung beschäftigt. Seit April 2004 war er im Tower eines süddeutschen Flughafens eingesetzt. In der Nachtschicht ist dort nach den einschlägigen Vorschriften zur Flugsicherung eine Besetzung von zwei Fluglotsen vorgeschrieben. Die Pausen von je zwei Stunden sind abzusprechen. Jeder Fluglotse muss auch in der Pause erreichbar bleiben.
Mit Hilfe von Videoaufzeichnungen stellte die Arbeitgeberin fest, dass der Fluglotse entgegen seinen Eintragungen im Arbeitsplatznachweis an vier Nächten im August 2009 und in einer Nacht im September 2009 die Towerkanzel länger als zwei Stunden verlassen hatte und die Pausen einmal um 20 Minuten, einmal um 45 Minuten und zweimal um etwa eine Stunde überzogen hatte. Daraufhin kündigte sie fristlos. Im Gegensatz zum Arbeitsgericht hat das LAG Hessen die Klage abgewiesen.

ENTSCHEIDUNG:

Nach seiner Überzeugung hatte der Kläger allein „um seiner Bequemlichkeit zu frönen“ seinen Arbeitsplatz übermäßig lange verlassen und damit die Sicherheit des Luftverkehrs akut gefährdet. Dem Kläger sei bekannt gewesen, welche Risiken entstehen können, wenn nicht genügend Fluglotsen am Platz sind. Er habe auch gewusst, dass es gerade deshalb sechs Wochen zuvor nachts zu einer gefährlichen Annäherung zweier Flugzeuge auf dem Flughafen Frankfurt am Main gekommen war. Erschwerend komme hinzu, dass der Kläger seinen Arbeitsplatznachweis falsch ausgefüllt habe und so den Eindruck erwecken wollte, er habe die Pausen vorschriftsmäßig genommen.
Die Pflichtverletzung wiege so schwer, dass eine vorherige Abmahnung überflüssig gewesen sei. Dem Kläger sei bewusst gewesen, dass seine Arbeitgeberin diese Vertragsverstöße keinesfalls hinnehmen würde.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

FAZIT:

Die Entscheidung ist bemerkenswert, weil es den Umständen nach keineswegs ausgeschlossen erscheint, dass der Arbeitnehmer sich eine Abmahnung „zu Herzen“ genommen und künftig seine Dienstzeiten eingehalten hätte. Es bleibt auch in Fällen eindeutiger Pflichtverletzungen, wie sie eben auch strafbare Eigentumsverletzungen, Beleidigungen und körperliche Angriffe darstellen, schwierig, einen klaren Maßstab zu finden, wann eine Abmahnung noch als ausreichend angesehen werden muss.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 22.06.2011 – 8 AZR 102/2010 – Kfz-Schaden am Privatfahrzeug bei Rufbereitschaft ist vom Arbeitgeber zu ersetzen

EINLEITUNG:

Setzt der Arbeitnehmer zur Erledigung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben private Arbeitsmittel ein, stellt sich die Frage, wer dafür aufkommen muss, wenn an diesen Gegenständen ein Schaden entsteht. Neben Werkzeugen, Handy, Telefon kann insbesondere auch das Privatauto zu betrieblichen Zwecken verwandt werden. Anspruchsgrundlage für Ersatzansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber ist in diesen Fällen § 670 BGB analog. Danach hat der Auftraggeber seinem Beauftragten die Aufwendungen zu ersetzen, die dieser nach den Umständen für erforderlich halten dürfte.

SACHVERHALT:

Ein Oberarzt geriet bei Straßenglätte von der Fahrbahn ab. Dabei erlitt er an seinem Privatfahrzeug einen Schaden in Höhe von 5.728,00 €. Da er sich während seiner Rufbereitschaft auf Anforderung seine Arbeitgebers auf der Fahrt in die Klinik befand, machte er bei seinem Arbeitgeber direkt Reparaturkosten als Schadensersatz geltend.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Das BAG verurteilte den Arbeitgeber zum Schadensersatz.

ENTSCHEIDUNG:

Grundsätzlich haftet der Arbeitgeber nicht für Schäden, die am

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Fahrzeug des Mitarbeiters auf dem Weg zur Arbeit entstünden. Dies gelte aber nicht, wenn er den Beschäftigten während seiner Rufbereitschaft auffordere, zum Dienst zu erscheinen und der Arbeitnehmer es für erforderlich halten dürfte mit dem privaten Fahrzeug zu fahren, um rechtzeitig zum Dienst zu erscheinen.

FAZIT:

Nützt ein Arbeitnehmer mit Billigung des Arbeitgebers für die Zwecke des Arbeitsverhältnisses Betriebsmittel, insbesondere sein Fahrzeug, z.B. bei Dienstreisen, ist der Arbeitgeber nach dieser Entscheidung grundsätzlich zum Ersatz verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer durch Verlust oder Beschädigung der Sachen einen Schaden erleidet. Die Fahrt von und zur Arbeitsstätte ist aber grundsätzlich dem Privat des Arbeitnehmers zuzurechnen. Für Schäden des Arbeitnehmers bei einem typischen Wegeunfall ist der Arbeitgeber also nicht verantwortlich. Mit Urteil vom 08.05.1980 hatte das BAG noch entschieden, dass eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers ausscheide, wenn er für die Nutzung der privaten Sache eine gesonderte Vergütung leiste. Durch diese Vergütung sei das Risiko einer Beschädigung oder eines Verlustes abgegolten.

Selbstverständlich haftet der Arbeitgeber nicht oder nur quotal, wenn der Arbeitnehmer den Schaden durch eigenes Verschulden verursacht hat. Insoweit dürften die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung entsprechend gelten.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 21.06.2011 – 9 AZR 236/2010 – Vorformulierte Arbeitsverträge unterliegen gem. § 307 BGB der Inhaltskontrolle

EINLEITUNG:

Danach sind Regelungen unwirksam, die den Arbeitnehmer als Vertragspartner des Arbeitgebers unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung liegt nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB auch in einer missverständlichen unklaren Formulierung der Regelung.

Die Regelung der Dauer der Arbeitszeit in Arbeitsverträgen bot bisher wenig Anlass, sie wegen Intransparenz für unwirksam zu halten. Dabei sind Formulierungen, die auf eine durchschnittliche Dauer der Arbeitszeit abstellen, durchaus üblich. Das BAG hat jetzt einer Regelung wegen Unklarheit die Wirksamkeit versagt, in der auf einen Monatsdurchschnitt abgestellt wurde.

SACHVERHALT:

Ein Bediensteter der Flugsicherheit am Flughafen Köln/Bonn hatte von seinem Arbeitgeber einen vorformulierten Arbeitsvertrag erhalten, der zur Regelung der Arbeitszeit folgendes bestimmte:

„Der Angestellte ist verpflichtet, im monatlichen Durchschnitt 51 Stunden zu arbeiten."

Auf das Arbeitsverhältnis ist der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Nordrhein-Westfalen anwendbar, der für Vollzeitbeschäftigte eine Min-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

destarbeitszeit von 160 Stunden im Monat bestimmt.

Der Bedienstete wurde durchschnittlich 188 Stunden im Monat eingesetzt. Er verlangte beim Arbeitsgericht die Feststellung, dass seine monatliche Regelarbeitszeit dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang entspricht. Hilfsweise verlangte er die Erhöhung seiner regelmäßigen Arbeitszeit auf 160 Stunden.

Das Arbeitsgericht stellte die Arbeitszeit mit den tatsächlich pro Monat geleisteten 188 Stunden fest. Das Landesarbeitsgericht gab lediglich dem Hilfsantrag statt und stellt eine Arbeitszeit entsprechend dem Tarifvertrag mit 160 Monatsstunden fest.

ENTSCHEIDUNG:

Das BAG hat die vom Arbeitgeber vorformulierte Arbeitszeitregelung wegen Intransparenz nach § 307 BGB für unwirksam gehalten. Der Regelung sei nicht zu entnehmen, innerhalb welchen Zeitraums der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit durchschnittlich 150 Stunden im Monat beschäftigen müsse. Der Arbeitnehmer bliebe im Ungewissen, welchen zeitlichen Umfang seine Beschäftigung habe.

Da eine geltungserhaltene Reduktion bei einem Verstoß gegen die Vorschriften der §§ 305 ff. BGB nicht in Betracht komme, trete an die Stelle der unwirksamen Bestimmung die gesetzliche Regelung, oder, wie hier die Regelung des allgemein verbindlichen Manteltarifes über die Mindestarbeitszeit von Vollzeitangestellten, demnach 160 Stunden im Monat.

Eine Erhöhung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG auf 188 Stunden könne der Kläger nicht verlangen, da er nicht teilzeitbeschäftigt sei.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

FAZIT:

Die Anforderungen, die das BAG mit dieser Entscheidung an Bestimmtheit und Klarheit von Arbeitszeitregelungen stellt, werden in der Praxis angesichts des Wunsches der Arbeitgeber nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeit zu erheblichen Schwierigkeiten führen. Mit Blick auf das Transparenzgebot ist der Arbeitgeber gut beraten, im Arbeitsvertrag lediglich die Jahresarbeitszeit festzulegen. Bezieht er sich auf eine durchschnittliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit, muss er gleichzeitig den Ausgleichszeitraum angeben, innerhalb derer der Durchschnitt erreicht werden muss. Werden für die wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit Obergrenzen gewählt, ist auf die gesetzliche Beschränkung der Höchstarbeitszeit durch das Arbeitszeitgesetz und ggf. entgegenstehende tariflicher Regelungen zu achten. Mit Rücksicht auf § 9 TzBfG sollte der Arbeitgeber in jedem Fall vertraglich festlegen, ob die Beschäftigung in Vollzeit oder Teilzeit erfolgt.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 09.06.2011 – 6 AZR 687/2009 – Zugang einer Kündigung bei Übergabe an den Ehegatten

EINLEITUNG:

Der Lauf von Kündigungsfristen hängt entscheidend davon ab, wann dem Arbeitnehmer die Kündigung zugegangen ist. Um den rechtzeitigen Zugang der Kündigung nachweisen zu können, bedienen sich Arbeitgeber deshalb häufig eines Boten. Trifft der Bote den Arbeitnehmer zu Hause nicht an, stellt sich das Problem, ob er die Kündigung ersatzweise bei einem Nachbarn oder einem Hausangestellten übergeben kann. Der Zugang gilt dann als bewirkt, wenn der Empfänger des Kündigungsschreibens als Empfangsbote des Arbeitnehmers angesehen werden kann. Als zur Übermittlung geeignete Empfangsboten sind von der Rechtsprechung z.B. im Haus wohnende Familienangehörige (LAG Niedersachsen, Urteil vom 08.11.2002) oder die Zimmervermieterin (BAG, Urteil vom 16.01.1976) angesehen worden. Nachbarn, andere Hausbewohner, zufällig in der Wohnung anwesende Verwandte, Handwerker, etc. kommen nicht als Empfangsboten des Arbeitnehmers in Betracht. Bedient sich der Arbeitgeber ihrer, indem er das Kündigungsschreiben bei ihnen zurücklässt, trägt er das Risiko, dass die Kündigung tatsächlich noch an den zu kündigenden Arbeitnehmer gelangt. Das BAG hatte jetzt einen Fall zu entscheiden, in dem die Kündigung zwar dem Ehegatten des Arbeitnehmers übergeben wurde, aber nicht in dessen Wohnung, sondern in einem Baumarkt.

SACHVERHALT:

Eine Assistentin der Geschäftsleitung geriet am 31.01.2008 mit ihrem Arbeitgeber in Streit, packte ihre Sachen und verließ

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

ihren Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber kündigte noch am selben Tag ordentlich mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende, mithin zum 29.02.2008. Der Arbeitgeber, der offenbar wusste, wo der Ehemann der Arbeitnehmerin beschäftigt war, ließ das Kündigungsschreiben dem Ehemann noch am 31.01.2008 an seinem Arbeitsplatz im Baumarkt übergeben. Dieser ließ das Kündigungsschreiben – angeblich – an diesem Tage liegen und übergab es erst am 01.02.2008 an die Arbeitnehmerin. Mit Rücksicht auf die Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende hing vom Zugang der Kündigung ab, ob das Arbeitsverhältnis zum 29.02.2008 oder erst zum 31.03.2008 geendet hat. Das Arbeitsverhältnis unterlag nicht dem Kündigungsschutzgesetz.

Das Arbeitsgericht gab der Klage der Arbeitnehmerin statt. Das Landesarbeitsgericht wies sie auf Berufung des Arbeitgebers zurück. Die Revision der Arbeitnehmerin beim BAG hatte keinen Erfolg.

ENTSCHEIDUNG:

Nach Auffassung des BAG ging die Kündigung noch am 31.01.2008 zu. Demzufolge sei das Arbeitsverhältnis gem. § 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB zum 29.02.2008 beendet worden.

Übergebe der Bote das Kündigungsschreiben einer Person, die mit dem Arbeitnehmer in einer Wohnung lebe und die aufgrund ihrer Reife und Fähigkeiten geeignet erscheine, das Schreiben weiterzuleiten, sei diese nach der Verkehrsanschauung als Empfangsbote anzusehen. Dies sei bei Ehegatten in der Regel der Fall. Keine Rolle spielte dabei, dass der Ehemann das Schreiben an seinem Arbeitsplatz in einem Baumarkt übergeben worden sei. Es sei unter normalen Umständen davon auszuge-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

hen, dass er das Schreiben noch am gleichen Tage mit nach Hause nimmt und seiner Ehefrau übergibt, sodass diese noch am 31.01.2008 davon Kenntnis nehmen konnte.

FAZIT:

Die Entscheidung ist durchaus praxisrelevant. Es kommt nicht selten vor, dass der Ehegatte im gleichen Betrieb, wie der zu kündigenden Arbeitnehmer, arbeitet, sodass es sich anbietet, diesem die Kündigung zu übergeben, wenn der Arbeitnehmer im kritischen Zeitraum abwesend ist. Auch andere Personen, die im Falle einer Übergabe in der Wohnung des Arbeitnehmers als Empfangsboten anerkannt sind, sollte die Entscheidung aber nicht unbesehen übertragen werden.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 07.06.2011 – 1 AZR 34/2010 – Sozialplanabfindung bei Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente

EINLEITUNG:

Als Folge des europarechtlichen Verbots der Altersdiskriminierung werden in jüngster Zeit viele in Sozialplänen übliche Regelungen von der Rechtsprechung überprüft.

Arbeitgeber und Betriebsrat dürfen nach einem Urteil des BAG z.B. auch unter Berücksichtigung des Verbots der Altersdiskriminierung bei der Bemessung der Abfindungshöhe in einem Sozialplan gemäß § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG Altersstufen bilden, weil ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten haben eine Anschlussbeschäftigung zu finden als jüngere. Die konkrete Ausgestaltung der Altersstufen im Sozialplan unterliegt nach § 10 Satz 2 AGG einer Verhältnismäßigkeitsprüfung: Sie muss geeignet und erforderlich sein, das von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verfolgte Ziel tatsächlich zu fördern und darf die Interessen der benachteiligten Altersgruppen nicht unangemessen vernachlässigen. Das sei mit dem Verbot der Altersdiskriminierung im Recht der Europäischen Union vereinbar (BAG, Urteil vom 12. April 2011 - 1 AZR 764/09). Jetzt billigte das BAG eine Sozialplanregelung, die Arbeitnehmer ausschloss, die Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen.

SACHVERHALT:

Der Arbeitgeber vereinbarte mit seinem Betriebsrat einen Sozialplan, der Arbeitnehmer von Leistungen ausschloss, die wegen des Bezugs einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente zum Stichtag nicht beschäftigt wurden und bei denen damit zu

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

rechnen war, dass die mit der Erwerbsminderung einhergehende Arbeitsunfähigkeit auf Dauer fortbesteht oder zumindest in absehbarer Zeit nicht behoben werden kann. Davon war nach dem Sozialplan auszugehen, wenn eine den Rentenbezug begleitende Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Jahren oder eine Bewilligung von voller Erwerbsminderung für mehr als drei Jahre vorlag.

Ein in Folge der Betriebsänderung zum 31.07.2008 gekündigter Arbeitnehmer war seit 2001 in Folge eines Wegeunfalls ununterbrochen arbeitsunfähig krank. Er bezog seit dem 01.04.2003 eine zunächst bis zum 30.06.2007 befristete Erwerbsminderungsrente. Diese Rente wurde ohne Unterbrechung bis zum 30.06.2009 verlängert. Seitdem bezog der Arbeitnehmer eine unbefristete Rente.

Der nach den Regelungen des Sozialplans vom Bezug von Leistungen ausgeschlossene Arbeitnehmer erhob Klage zum Arbeitsgericht und forderte eine Abfindung in Höhe von 220.000,00 €. Die Klage blieb vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos.

ENTSCHEIDUNG:

Arbeitgeber und Betriebsrat könnten in einem Sozialplan vereinbaren, dass solche Arbeitnehmer keine Abfindung erhalten, die wegen des Bezugs einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente nicht beschäftigt sind und bei denen damit zu rechnen ist, dass ihre Arbeitsunfähigkeit auf absehbare Zeit fortbesteht. In einem derartigen Anspruchsausschluss liege keine unmittelbare Benachteiligung des erwerbsgeminderten Arbeitnehmers wegen seiner Behinderung.
Durch Sozialplanleistungen sollten die wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer ausgeglichen werden, die in Folge der

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz und damit ihren Anspruch auf Arbeitsentgelt verlieren. Arbeitnehmer, die bereits längere Zeit erwerbsgemindert seien und die in absehbarer Zeit ihre Arbeitsfähigkeit nicht wieder erlangen, erlitten durch die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses keine mit aktiven Arbeitnehmern vergleichbaren Nachteile.

FAZIT:

Mit diesem Urteil setzt das BAG seine bisherige Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung in Bezug auf Sozialpläne konsequent fort. Es ist aber keineswegs auszuschließen, dass es dabei vom EuGH noch gebremst werden könnte, denn dieser hielt es mit der Richtlinie 2000/78/EG für unvereinbar, wenn Arbeitnehmer von Abfindungen ausgeschlossen werden, die beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine Altersrente beanspruchen können, sofern keine Rücksicht darauf genommen wird, ob der jeweilige Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt „tatsächlich“ Altersrente beziehen wird oder aber weiterhin dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Das Urteil des EuGH bezog sich auf einen gesetzlichen Abfindungsanspruch nach dänischem Recht, dem eine andere Zwecksetzung zugrunde lag, so dass dieser Entscheidung nicht ohne weiteres entnommen werden kann, wie der EuGH die Fälle zur deutschen Sozialplanpraxis beurteilt.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Sie brauchen detailliertere Informationen?
Sie hätten gerne ein persönliches Gespräch zu Themen dieser Ausgabe?
Sie haben Fragen zu unserer Veranstaltung?

Wir freuen uns, wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen.
info@thomsen-ra.de

Impressum:
Der THOMSEN RECHTSANWÄLTE Newsletter ist ein kostenloser Service. Die Verfasser übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der übermittelten Informationen. Bitte beachten Sie, dass diese Informationen eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können.

Herausgeber:
THOMSEN RECHTSANWÄLTE
Stabelstr. 10
76133 Karlsruhe
Ansprechpartner (ViSdP):
Rechtsanwalt Klaus Thomas Thomsen