

PA - PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Leitfaden zur Erweiterung und Vertiefung des arbeitsrechtlichen Praxiswissens

Liebe Leserinnen und Leser, hier die Ausgabe Nr. 8 der PA in 2010.

Von EuGH und AGG wurde in den vergangenen Ausgaben viel berichtet. Die Themen sind auch weiterhin Dauerbrenner und führen stets zu interessanten Urteilen, die meist auch unmittelbar erhebliche Auswirkungen auf eine Vielzahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern haben können. Hin und wieder darf man indes auch die "normalen" Urteile des BAG, soll heißen solche ohne Europarechtsbezug und ohne Diskriminierungshintergrund (was oft genug das gleiche ist), nicht aus den Augen verlieren. Viel Spass beim Informieren wünscht Ihnen

Ihr Stefan von Zdonowski

ENTSCHEIDUNGEN

Keine Altersdiskriminierung bei Sozialplan

BAG, Urteil vom 23.03.2010 (1 AZR 832/08) = NJW-Spezial 15/2010 vom 29.07.2010, Seite 466

In der PA 04/2010 wurde bereits eine Entscheidung zur Altersdiskriminierung von – dort jüngeren – Arbeitnehmern vorgestellt. Nun liegt eine weitere – diesmal ältere Arbeitnehmer betreffende – Entscheidung des BAG vor: Im Betrieb bestand ein Sozialplan, der für Mitarbeiter vorsah, dass deren Abfindungsanspruch – grundsätzlich für alle berechnet mit Lebensalter x Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsentgelt – um 1/60 je Monat des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses ab dem vollendetem 60. Lebensjahr reduziert würde. Für den betroffenen

61jährigen Arbeitnehmer hätte dies eine Verkürzung der Abfindung um 43.000 EUR bedeutet, so dass er Klage wegen Altersdiskriminierung gemäß § 10 Nr. 6 Alt. 2 AGG erhob.

Das BAG steht auf dem Standpunkt, dass es Arbeitgebern gestattet ist, solche Arbeitnehmer von Leistungen auszunehmen, die wirtschaftlich abgesichert sind, indem sie nach Bezug von Arbeitslosengeld rentenberechtigt sind. Es sei nicht erforderlich, dass Arbeitslosengeld und Rente unmittelbar übergehen können, da dennoch eine ausreichende Absicherung rentennaher

Jahrgänge bestehe. Eine solche Kürzung sei wegen der Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion von Sozialplänen sogar erforderlich und aus Gründen der Verteilungsgerechtigkeit sogar geboten.

Die vom Arbeitnehmer angeregte Vorlage zum EuGH hat das BAG diesmal abgelehnt, was angesichts der bei EuGH bereits anhängigen Vorlagebeschlüssen, die noch genügend Überraschungen bereit halten werden und einigen Zündstoff in sich tragen, auch zu begrüßen ist.

Hinweis: Die Formulierungen des BAG lassen vermuten, dass künftig jüngere Arbeitnehmer klagen könnten, wenn für Sozialplanleistungen ein in der Höhe bestimmter Topf zur Verfügung stand und der Verteilungsgerechtigkeit wegen nicht vorgenommener Reduzierungen von Sozialplanleistungen älterer Arbeitnehmer nicht genüge getan wurde.

Anspruch auf Bonus dem Grunde nach

BAG, Urteil vom 21.04.2010 (10 AZR 163/09) = NZA 14/2010 vom 26.07.2010, Seite 808 ff.

Die Arbeitgeberin hatte einer bestimmten Arbeitnehmerin in der Vergangenheit mehrfach einen jährlichen Bonus in stets wechselnder Höhe gezahlt. Die jeweilige Höhe des Bonus wurde der Arbeitnehmerin kurz vor dessen Auszahlung jeweils telefonisch von einem Gesellschafter der Arbeitgeberin mitgeteilt. Als der Bonus ausblieb, klagte die Arbeitnehmerin – und scheiterte zunächst am LAG Baden-Württemberg, weil sie die Voraussetzungen einer betrieblichen Übung nicht dargetan hätte und den

Zahlungen auch kein bestimmter Berechnungsmodus zugrunde läge.

Das BAG hat die Sache an das LAG zur erneuten Entscheidung zurückverwiesen und darauf hingewiesen, dass es sich nicht um einen Fall einer betrieblichen Übung handeln könne, da kein kollektives Verhalten der Arbeitgeberin vorliege. Auch ein Anspruch aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz scheide demnach aus. Im Betracht komme nur eine Abrede durch konkludentes Verhalten, indem die Arbeitgeberin stets einen im Vorfeld

mündlich angekündigten Bonus zahle und die Arbeitnehmerin die Zahlung stets akzeptierte. Aus einer solchen Zusage dem Grunde nach könne die Arbeitnehmerin zwar keine bestimmte Höhe des Bonus ableiten, aber die Arbeitgeberin verpflichten, ihr einen Bonus zu zahlen. In einem solchen Falle könnte die Höhe der Bonuszahlung vom Gericht nach billigem Ermessen (§ 612 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 315 Abs. 3 BGB) bestimmt werden.

Hinweis: Ein weiteres Mal zeigt sich, wie wichtig es ist, faktische Geldleistungen stets mit eindeutigen Hinweisen auf den freiwilligen Charakter der Zahlung zu versehen, sofern kein wirksamer arbeitsvertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt besteht. Dies umso mehr, als nun auch Leistungen betroffen sind, die keinem dem Arbeitnehmer bekannten Berechnungsmodus folgen, so dass ein bezifferter Geldanspruch gar nicht bezeichnet

AUSBLICK

1. BAG, Urteil vom 23.03.2010 (9 AZR 128/09) = NZA 14/2010 vom 26.07.2010, Seite 810 ff.

Die Arbeitnehmerin, welche auf Vorlage des LAG Düsseldorf die berühmte Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009 erstritten hatte, hatte nach dem Urteil des EuGH das BAG mit einer Anschlussrevision bemüht, nachdem die Arbeitgeberin ihrerseits teilweise Revision eingelegt hatte. Hintergrund für die Revision der Arbeitgeberin war indes nur, dass der

EuGH die Unverfallbarkeit von Urlaub während einer Arbeitsunfähigkeit nur auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch erstreckt hatte und die Klägerin beim LAG Düsseldorf je 35 Urlaubstage aus den Jahren 2004 und 2005 eingeklagt hatte. Interessant an dieser weiteren Entscheidung ist auch nur, dass das BAG nun im Rahmen der Prüfung des Vertrauensschutzes auf-

grund der Rechtsprechung des BAG seit 1982 festgestellt hat, dass Arbeitgeber einen solchen Vertrauensschutz seit dem 24. November 1996 nicht mehr genießen, weil zum 23. November 1996 die Umsetzungsfrist für die erste Arbeitszeitchronologie der EG verstrichen war.

2. EuGH, Urteil vom 22.04.2010 (C-486/08) = NZA 10/2010 vom 25.05.2010

Die Entscheidung, welche das österreichische Bundesland Tirol betrifft, hat zunächst nicht viel Aufmerksamkeit erfahren, reiht sich dabei aber ein in den Reigen neuer Urteile zur Urlaubsabgeltung. Die Entscheidung könnte so interpretiert werden, dass Arbeitnehmer, die früher Vollzeit und nun Teilzeit arbeiten,

jedoch nicht verfallene Resturlaubsansprüche aus dem Vollzeitarbeitsverhältnis haben, während des Urlaubs nach dem Arbeitsentgelt der Vollzeittätigkeit bezahlt werden müssen, obwohl § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG wegen der Entgelthöhe auf die letzten 13 Wochen abstellt.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdonowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Konstanzer Strasse 10
10707 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de
info@praxiswissen-arbeitsrecht.de