

Newsflash Arbeitsrecht III 2008

Aktuelle Rechtsprechung

Antidiskriminierung auf „europäisch“

Für den nach europäischen Vorgaben umgesetzten Bereich der Antidiskriminierung liegen mittlerweile die ersten höchstrichterlichen Entscheidungen vor. Grund genug, sich diesen einmal zu widmen. War die Rechtsprechung zunächst noch sehr verhalten, sich mit Antidiskriminierungsgrundsätzen auseinanderzusetzen, scheint sich dieser Trend offensichtlich umgekehrt zu haben. Es gibt kaum einen Tag, an dem nicht eine arbeitsrechtliche Regelung durch ein deutsches Gericht oder den Europäischen Gerichtshof in Frage gestellt wird.

Entscheidung des Bundesgerichtshof vom 14. Februar 2007 – (IV ZR 267/04)

Quasi als Ausgangspunkt der jüngeren Entwicklung in der Rechtsprechung ist zunächst die Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 14. Februar 2007 (IV ZR 267/04) zu erwähnen. Diese beschäftigte sich mit der Zulässigkeit der Differenzierung zwischen Eheleuten und einer eingetragenen Lebenspartnerschaft bei der Berechnung einer Rentenanwartschaft und der Gewährung einer Hinterbliebenenrente. Der BGH bejahte die Zulässigkeit einer solchen Differenzierung. Die Privilegierung der Ehe gegenüber einer eingetragenen Lebenspartnerschaft möge zwar verfassungsrechtlich nicht geboten sein, im Hinblick auf Art 6 Abs. 1 GG (Schutz der Ehe und Familie) jedoch zulässig. Selbst wenn eine an den Familienstand anknüpfende rechtliche Differenzierung als mittelbare Diskriminierung verstanden werden könne, so nehme das Diskriminierungsverbot Regelungen ausdrücklich aus, die durch ein rechtliches Ziel sachlich gerechtfertigt und zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich seien. Ein solches für den Fortbestand der Gesellschaft insgesamt wichtiges, rechtlich anerkanntes Ziel sah der BGH in der materiellen Förderung von auf Dauer angelegten menschlichen Gemeinschaften, in denen typischerweise Kinder geboren, gepflegt und erzogen würden. Dazu sei eine Begünstigung der Ehe zwischen Mann und Frau bei der Berechnung von Rentenanwartschaften (im konkreten Fall ging es um die Berechnung einer Startgutschrift) und der Hinterbliebenenrente ein angemessenes und erforderliches Mittel, weil somit die besonderen Belastungen zumindest zum Teil ausgeglichen würden.

Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 1. April 2008 – (C-267/06)

Ein ähnlich gelagerter Fall bewegte jedoch das Verwaltungsgericht München zu einer Vorlage an den Europäischen Gerichtshof (EuGH). Konkret ging es um die Weigerung eines berufsständischen Versorgungswerks, einem gleichgeschlechtlichen Lebenspartner Hinterbliebenenversorgung zu gewähren, eine verbotene Diskriminierung darstelle. Dies könne ein Verstoß gegen die europäische Richtlinie 2000/78/EG über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf darstellen, welche unter anderem die Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung bekämpft. Nach der Entscheidung des EuGH vom 1. April 2008 (C-267/06) stelle die Weigerung, Lebenspartnern die Hinterbliebenenversorgung zu gewähren, zumindest dann eine unmittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung dar, falls sich überlebende Ehegatten und überlebende Lebenspartner in Bezug auf die Versorgung in einer vergleichbaren Situation befinden. Dies sei allerdings von den Voraussetzungen des nationalen Rechts abhängig, deren Prüfung Sache der jeweiligen nationalen Gerichte sei. Vor diesem Hintergrund bleibt es wohl abzuwarten, ob die obige Argumentation des BGH weiterhin aufrecht erhalten werden kann.



Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,

der vorliegende arbeitsrechtliche Newsflash gibt Ihnen einen kurzen Überblick über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre, für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Arbeitsrechts-Team
von White & Case

Ansprechpartner

Berlin

Klaus Sturm
Tel.: +49 30 880911 0
ksturm@whitecase.com

Dresden

Steffen Lindner
Tel.: +49 351 88881 0
slindner@whitecase.com

Düsseldorf/Hamburg

Karl-Dietmar Cohnen
Tel.: +49 211 49195 291
Tel.: +49 40 35005 396
kdcohnen@whitecase.com

Hamburg

Dr. Holger Meyer
Tel.: +49 40 35005 396
hmeyer@whitecase.com

Frankfurt

Frank-Karl Heuchemer
Tel.: +49 69 29994 0
fheuchemer@whitecase.com

München

Björn Theis
Tel.: +49 89 206043 740
btheis@whitecase.com

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Dezember 2007 – (3 AZR 249/06)

In diesem Zusammenhang sollte auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 11. Dezember 2007 (3 AZR 249/06) nicht unerwähnt bleiben, in welcher die grundsätzliche Anwendbarkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf die betriebliche Altersversorgung zwar bejaht wurde. In der Sache steht dieses Urteil des BAG aber im Widerspruch zu der zuvor erwähnten Entscheidung des EuGH. Trotz der – eigentlich eindeutig formulierten – Bestimmungen des § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG, wonach für die betriebliche Altersvorsorge eigentlich nur das Betriebsrentengesetz zu beachten ist, finde auch das AGG Anwendung im Bereich von betrieblichen Altersversorgungen. Ein Wille des Gesetzgebers, das AGG nicht auf die betriebliche Altersversorgung anzuwenden, könne daraus jedoch nicht hergeleitet werden. Im Gegenteil erfasse das AGG explizit auch unterschiedliche Arbeitnehmer.

Die Entscheidung befasste sich ebenfalls mit der Berechtigung auf eine Rentenversicherung. Die Versicherungsbedingungen sahen im Todesfall eines männlichen Versicherten eine Hinterbliebenenrente für die Witwe vor. Hingegen war im Todesfall einer weiblichen Versicherten eine Hinterbliebenenrente für den Witwer nur vorgesehen, sofern die versicherte Ehefrau den Unterhalt der Familie überwiegend bestritten hatte. Trotz Anwendbarkeit des AGG konnte das BAG allerdings in dieser Ungleichbehandlung keinen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts feststellen.

Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 24. Juli 2007 – (7 Sa 561/07)

Auch in dem äußerst praxisrelevanten Bereich der Berechnung von Kündigungsfristen finden sich mittlerweile Auswirkungen „antidiskriminierender“ Regelungen. So hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) in seiner Entscheidung vom 24. Juli 2007 (7 Sa 561/07) erkannt, dass § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB wegen Verstoßes gegen die Grundsätze der Gleichbehandlung nicht anzuwenden ist. Diese Norm enthält eine Bestimmung, wonach bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten nicht berücksichtigt werden, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen. Da die Kündigungsfrist für Arbeitsverhältnisse von der Länge der Beschäftigungsdauer abhängig ist, führte dies zumindest bislang häufig bei jüngeren Arbeitnehmern zu einer Verkürzung der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist. Das LAG Berlin-Brandenburg führte hierzu aus, diese Regelung stelle einen Verstoß gegen die Grundsätze der Gleichbehandlung dar, wie sie auch in der (bereits oben erwähnten) europäischen Richtlinie 2000/78/EG über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf niedergelegt seien. Die Richtlinie verbiete die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung unter anderem auch wegen des Alters. Dieses Gleichbehandlungsgebot verbiete nicht nur eine Ungleichbehandlung wegen hohen Alters, sondern jede Anknüpfung an das Alter, sofern sie nicht durch eine Rechtfertigung gestattet sei. Durch die Nichtberücksichtigung von Beschäftigungszeiten vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs würden jüngere Arbeitnehmer allein aufgrund ihres Lebensalters eine weniger günstige Behandlung als ältere Arbeitnehmer erfahren. Eine Ungleichbehandlung liege auch zwischen älteren Arbeitnehmern vor, die bereits in jüngeren Jahren bei einem Arbeitgeber begonnen haben und denjenigen Arbeitnehmern, die ihr Arbeitsverhältnis erst nach dem 25. Lebensjahr aufgenommen hätten, da deren Betriebszugehörigkeit in vollem Umfang für die Berechnung der Kündigungsfrist anerkannt werde. Diese Ungleichbehandlung sei auch nicht gerechtfertigt. Grundsätzlicher Sinn und Zweck der Verlängerung der Kündigungsfristen bei Langzeitbeschäftigten sei, dass diesen in der Regel älteren Arbeitnehmern nicht oder doch nur in zweiter Linie gekündigt werde bzw. die Anpassung an die Veränderung der Arbeitssituation erleichtert werde. Hingegen verfolge die Regelung des § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB keine arbeitsmarkt- oder beschäftigungspolitischen Ziele. Der Sinn und Zweck dieser Regelung beschränke sich darauf, jüngeren Arbeitnehmern den Vorteil verlängerter Kündigungsfristen vorzuenthalten.

Hiermit folgte das LAG Berlin-Brandenburg einer bereits seit längerer Zeit in der Literatur geäußerten Forderung. Eine höchstrichterliche Entscheidung des BAG zu dieser Thematik bleibt allerdings noch abzuwarten. Zumindest wurde die Revision gegen dieses Urteil zum BAG zugelassen.

Fazit:

Die mit Einführung des AGG von vielen befürchteten Prozesslawinen mögen bislang zwar ausgeblieben sein. Der aktuelle Trend in der deutschen und europäischen Rechtsprechung zeigt jedoch, wie vielseitig die Antidiskriminierungsgrundsätze das Arbeitsrecht beeinflussen. Insbesondere liefert die aktuelle EuGH-Rechtsprechung neue Nahrung für alle Kritiker des AGG. Dass dies eine gelungene Umsetzung europarechtlicher Vorgaben darstelle, kann wohl auch der überzeugteste AGG-Befürworter nicht mehr ohne Einschränkungen behaupten.

Hinweis

Der Newsflash Arbeitsrecht ist ein reines Informationsschreiben und dient der allgemeinen Unterrichtung unserer Mandanten und anderer interessierter Personen. Der Newsflash Arbeitsrecht kann eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Gerne stehen wir Ihnen für weiterführende Informationen oder konkrete Anfragen zur Verfügung.

www.whitecase.de

Aktuelle Entwicklung in der Gesetzgebung

Das neue Pflegezeitgesetz

Am 14. März 2008 verabschiedete die Regierungskoalition das Pflegeweiterentwicklungsgesetz. Während dieses in erster Linie Änderungen der verschiedenen Sozialgesetzbücher zum Gegenstand hat, führte es auch das neue Pflegezeitgesetz (PflegeZG) ein, welches voraussichtlich zum 1. Juli 2008 in Kraft treten wird und das neue arbeitsrechtliche Ansprüche der Arbeitnehmer beinhaltet.

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist die Förderung der ambulanten Pflege durch nahe Angehörige. Zu diesem Zweck haben Beschäftigte nunmehr das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen notwendig ist. Darüber hinaus besteht in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten ein Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit für eine Dauer von maximal sechs Monaten, sofern der Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt (sog. Pflegezeit). Ab der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Pflegezeit besteht zugunsten des Arbeitnehmers ein absoluter Kündigungsschutz. Eine Kündigung während dieser Zeit ist nur in Ausnahmefällen und auch mit vorheriger Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde zulässig.

Arbeitsverträge mit Vertretungen für entsprechende Beschäftigte können allerdings wirksam befristet werden. Sowohl die kurzfristige Arbeitsverhinderung als auch die Pflegezeit stellen hierfür einen sachlichen Grund dar. Der befristete Arbeitsvertrag kann mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, sofern die Pflegezeit vorzeitig beendet werden sollte. Das Kündigungsschutzgesetz sei in diesen Fällen nicht anwendbar.

Kritik und erste Bewertung des Pflegezeitgesetz

Die Motivation des Gesetzes ist grundsätzlich anzuerkennen. Die Förderung der ambulanten Pflege naher Angehöriger ist sicherlich begrüßenswert. Die Regelung von unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Materien wie z. B. Freistellung, Befristung, Teilzeit und Kündigungsschutz in einem gesonderten Gesetz führt allerdings zu einer weiteren Zersplitterung des deutschen Arbeitsrechts. Nicht zuletzt deshalb trifft das Gesetz bereits jetzt in der Literatur auf erhebliche Gegenstimmen. Kritikpunkt ist unter anderem auch die unklare Regelung in Bezug auf die Lohnfortzahlung bei kurzfristiger Arbeitsverhinderung. Zudem ist nach dem Wortlaut des Gesetzes der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt. Aufgrund dieser etwas ungenau formulierten Regelung könnte der Schluss gezogen werden, dass den Arbeitgeber in diesem Zusammenhang keine Entgeltfortzahlungspflicht trifft. In der Gesetzesbegründung findet sich hierzu allerdings der Hinweis, eine Entgeltfortzahlungspflicht könne sich gleichwohl zum Beispiel aus § 616 BGB oder aus § 19 Abs. 1 Nr. 2b BBiG ergeben. Diese Verweise erscheinen insbesondere verwirrend, als die schwerwiegende Erkrankung naher Angehöriger bereits jetzt schon von diesen Normen erfasst werden, somit die Entgeltzahlungspflicht gerade nicht entfällt. Insbesondere im sensiblen Bereich der Entgeltfortzahlung wäre der Mut zu einer eindeutigeren Regelung wünschenswert gewesen.

Nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes

Des Weiteren beinhaltet das Pflegezeitgesetz insgesamt 15 verschiedene Typen naher Angehöriger (Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder sowie die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder). Obwohl eine maximale Freistellung von sechs Monaten vorgesehen ist, kann diese, sofern „erforderlich“, für jeden Angehörigen in Anspruch genommen werden. Hierbei hat der Gesetzgeber es allerdings versäumt, eine klare Konkurrenzregelung aufzunehmen. Somit bleibt es wohl der Rechtsprechung überlassen, ob z. B. bei nur einem Pflegefall in der Familie sämtliche nahen Angehörigen einen (Teil-)Freistellungsanspruch geltend machen können und damit auch den besonderen Kündigungsschutz des PflegeZG genießen.

Besonderer Kündigungsschutz

Heftige Kritik wird gerade auch an den Regelungen zum Kündigungsschutz geäußert. Nicht nur, dass dieser – für das deutsche Arbeitsrecht vollkommen systemfremd – arbeitnehmerähnliche Personen erfasst, er greift nach dem Wortlaut der Vorschrift auch bei jeder Teilfreistellung. Im Extremfall bedeutet dies, dass ein Selbstständiger (sofern er arbeitnehmerähnliche Person ist), der grundsätzlich in der Einteilung seiner Arbeitszeit frei ist, einen Freistellungsanspruch für z. B. eine Stunde pro Tag geltend machen könnte und dafür auch noch einen absoluten Kündigungsschutz bis zu sechs Monaten pro nahem Angehörigen genießt. Ob dies wirklich noch der gesetzgeberischen Intention entspricht, erscheint doch eher fraglich.

Fazit:

Trotz anzuerkennender Motivation erscheinen die Regelungen des Pflegezeitgesetzes undurchdacht und lückenhaft. Wie bereits bei anderen Gesetzen jüngerer Zeit (z. B. das AGG), so zeichnet sich auch beim PflegeZG bereits vor Inkrafttreten die Notwendigkeit ab, dass der Gesetzgeber nochmals klarstellend tätig werden muss. Die Liste bestehender und zutreffender Kritikpunkte ist nämlich bereits jetzt schon lang.