



Webinar

Briefing für Personalverantwortliche

Q4/2012

22. November 2012

Dr. Nicolas Rößler, LL.M.
Rechtsanwalt/Partner

+49 69 79 41 2231
nroessler@mayerbrown.com

Dr. Guido Zeppenfeld, LL.M.
Rechtsanwalt/Partner

+49 69 79 41 2241
gzeppenfeld@mayerbrown.com

Agenda

- Befristung von Arbeitsverträgen
- Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Kündigung bei verdeckter Videoüberwachung
- Altersgrenze in betrieblichen Versorgungsplänen

Befristung von Arbeitsverträgen

- Vertretungsbefristung/Kettenbefristung

§ 14 Abs.1 S.2 Nr.3 TzBfG: „Ein sachlicher Grund (für die Befristung eines Arbeitsvertrags) liegt insbesondere vor, wenn (...) der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird, (...)“.

- Fall „Kücük“

- Angestellte des Amtsgerichts (!) Köln wurde nacheinander auf der Grundlage von 13 Vertretungsbefristungen beschäftigt.
- Vorabentscheidungsersuchen des BAG beim EuGH: Verstößt es gegen EU Recht, dass nach TzBfG ein Sachgrund auch im Fall eines ständigen Vertretungsbedarfs gegeben ist?

Befristung von Arbeitsverträgen

- EuGH vom 26.01.2012 – Rs C-586/10 „Kücük“:
 - Es ist mit EU Recht vereinbar, wenn ein Arbeitgeber wiederholt oder sogar dauerhaft auf befristete Vertretungen zur Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses zurück greift.
 - Auch bei Vorliegen eines sachlichen Grundes müssen allerdings unter dem Gesichtspunkt des Missbrauchs alle mit der Verlängerung der Befristungen verbundenen Umstände (bspw. Zahl und Dauer der Befristungen) berücksichtigt werden.
- BAG vom 18.07.2012 – 7 AZR 443/09 (Kücük):
 - Indizierter Rechtsmissbrauch bei 11-jährigen Arbeitsverhältnis, 13 Befristungen, Kontinuität des Arbeitgebers.
- BAG vom 18.07.2012 (7 AZR 783/10):
 - Kein Rechtsmissbrauch bei 7,75-jährigem Arbeitsverhältnis, 4 Befristungen.
- Schlussfolgerung: 2-stufige Prüfung (Sachgrund, Missbrauch)

Diskriminierung am Arbeitsplatz

- BAG vom 23.08.2012 – 8 AZR 285/11

„Enthält eine Stellenausschreibung den Hinweis, dass Mitarbeiter eines bestimmten Alters gesucht werden, so scheidet der Anspruch eines nicht eingestellten älteren Bewerbers auf eine Entschädigung nach dem AGG nicht allein daran, dass der Arbeitgeber keinen anderen neuen Mitarbeiter eingestellt hat.“

- LAG Nürnberg vom 16.05.2012 – 2 Sa 574/11

„Die Formulierung in einer Stellenausschreibung „wir bieten einen zukunftssicheren Arbeitsplatz in einem jungen motivierten Team“ stellt für sich genommen noch keine Tatsache dar, die eine Benachteiligung eines Bewerbers wegen des Alters vermuten lässt.“

- LAG Hamburg vom 23.06.2010 – 5 Sa 14/10

„Das Merkmal „junges Team“ in einer Stellenanzeige stellt auch dann, wenn es unter der Überschrift „Wir bieten Ihnen“ erfolgt, einen Verstoß gegen §§ 7, 11 AGG dar und kann wegen Altersdiskriminierung einen Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 AGG auslösen.“

Diskriminierung am Arbeitsplatz

- BGH vom 23.04.2012 – II ZR 163/10

„Auf den Geschäftsführer einer GmbH, dessen Bestellung und Anstellung infolge einer Befristung abläuft und der sich erneut um das Amt des Geschäftsführers bewirbt, sind gemäß § 6 Abs. 3 AGG die Vorschriften des Abschnitts 2 des AGG und § 22 AGG entsprechend anwendbar.“

Kündigung bei verdeckter Videoüberwachung

- BAG vom 21.06.2012 - 2 AZR/153/11:
 - „Es steht aber noch nicht fest, ob hinsichtlich der in Augenschein genommenen Videoaufzeichnung ein Beweisverwertungsverbot wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Klägerin (...) bestand.“
 - Verstoß gegen § 6b Abs. 2 BDSG führt nicht notwendigerweise zu einem Beweisverwertungsverbot.
 - „Falls die verdeckte Videoüberwachung das einzige Mittel zur Überführung von Arbeitnehmern ist, die der Begehung von Straftaten konkret verdächtig sind, kann (...) eine heimliche Videoaufzeichnung (...) nach § 6b Abs. 1 Nr.3 BDSG zulässig sein.“
 - Beweisverwertungsverbot wegen Verletzung des § 32 Abs.1 S. 2 BDSG (in Kraft seit 01.09.2009) nicht Gegenstand der Entscheidung.

Kündigung bei verdeckter Videoüberwachung

- Schlussfolgerung

- Allgemeines Persönlichkeitsrecht erfordert Abwägung: Recht auf informationelle Selbstbestimmung <-> Aufklärungsinteresse des Arbeitgebers.

„Danach ist die heimliche Videoüberwachung eines Arbeitnehmers zulässig, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung damit praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und sie insgesamt nicht unverhältnismäßig ist.“

- Zustimmung des Betriebsrats heilt nicht eventuellen Verstoß.

Betriebliche Altersversorgung

- BAG vom 15.05.2012 – 3 AZR 11/10

„Stellt eine vor 2008 entstandene Versorgungsordnung für den Eintritt des Versorgungsfalles auf die Vollendung des 65. Lebensjahres ab, so ist sie regelmäßig dahingehend auszulegen, dass damit auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach §§ 35, 235 Abs. 2 Satz 2 SGB VI Bezug genommen wird.“

Auswirkungen problematisch:

- Detaillierte Prüfung der bestehenden Zusagen als Ausgangspunkt erforderlich
- Verändertes Verpflichtungsvolumen (in der Regel wohl niedriger) => Anpassung des Bilanzausweises, evtl. Reaktion auf Asset-Seite erforderlich
- Auswirkungen auf mittelbare Durchführungswege
- Auswirkungen fraglich auf bereits erledigte
 - Unverfallbarkeitsbescheinigungen nach § 4a BetrAVG
 - Abfindungsvereinbarungen nach § 3 BetrAVG
 - Übertragungsvereinbarungen nach § 4 BetrAVG

Betriebliche Altersversorgung

- BAG vom 15.05.2012 – 3 AZR 11/10

„Die Umstellung eines Versprechens laufender Betriebsrentenleistungen in ein KapitaleLeistungsversprechen bedarf wegen der damit für den Arbeitnehmer verbundenen Nachteile einer eigenständigen Rechtfertigung anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit.“

- Strikt versicherungsmathematisch wertgleiche Umrechnung wohl nicht mehr ausreichend und angreifbar.
- Rechtfertigungsgründe auf Seiten des Arbeitgebers oder Erhöhung des Verpflichtungsvolumens erforderlich für Umstellung von Rente auf Kapital.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Nicolas Rößler, LL.M.
Partner, Frankfurt am Main
Praxis: Employment & Benefits
T: +49 69 79 41 2231
nroessler@mayerbrown.com



Dr. Guido Zeppenfeld, LL.M.
Partner, Frankfurt am Main
Praxis: Employment & Benefits
T: +49 69 79 41 2241
gzeppenfeld@mayerbrown.com

Vielen Dank!