



Webinar

Briefing für Personalverantwortliche

Q2/2013

20. Juni 2013

Dr. Guido Zeppenfeld, LL.M.
Rechtsanwalt/Partner
FA Arbeitsrecht, CIPP/E
+49 69 79 41 2241
gzeppenfeld@mayerbrown.com

Dr. Nicolas Rößler, LL.M.
Rechtsanwalt/Partner
+49 69 79 41 2231
nroessler@mayerbrown.com

Agenda

- Was gilt bei fehlender ausdrücklicher Arbeitszeitregelung?
- Betriebsrentenzusagen auf dem Prüfstand
- Altersdiskriminierung und Sozialplangestaltung
- Neues zum wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB

Was gilt bei fehlender ausdrücklicher Arbeitszeitregelung?

- Hintergrund: Bestimmung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit
 - Tarifvertrag?
 - Schriftliche Niederlegung der wesentlichen Vertragsbedingungen (§ 2 Nachweisgesetz)
 - Individualarbeitsvertrag
 - Regelmäßig problematisch: Führungskräfte und sog. AT-Mitarbeiter
 - Auslegung
 - Im Zweifel: betriebsübliche Arbeitszeit

Was gilt bei fehlender ausdrücklicher Arbeitszeitregelung?

- BAG vom 15.05.2013 – 10 AZR 325/12
 - Sachverhalt
 - Klägerin war als „AT-Mitarbeiterin“ mit einem Jahresgehalt von €95k bei RWE beschäftigt. Arbeitsvertrag enthielt lediglich die Bestimmung, dass bei Bedarf „auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit“ gearbeitet werden muss. Auf Arbeitszeitkonto der Klägerin sammelten sich fast 700 Minusstunden an. RWE forderte die Klägerin auf, zumindest die tariflichen 38 Wochenstunden im Betrieb zu sein. Schließlich kürzte RWE das Gehalt um insgesamt €7k. Hiergegen wendet sich die Klage.
 - Klägerin argumentiert, sie sei vertraglich nicht verpflichtet, 38 Wochenstunden zu arbeiten. Ihre Arbeitsleistung sei nicht in Zeiteinheiten zu messen. Sie erfülle ihre Arbeitspflicht schon durch Erledigung der ihr übertragenen Aufgaben.

Was gilt bei fehlender ausdrücklicher Arbeitszeitregelung?

- BAG vom 15.05.2013 – 10 AZR 325/12
 - Kernaussagen des Urteils
 - Arbeitsvertrag setzt als Maß der geschuldeten Arbeit die betriebsübliche Arbeitszeit voraus. Das sind hier – auch im AT-Bereich – 38 Wochenstunden.
 - Anhaltspunkte für die Vereinbarung einer dem Zeitmaß enthobenen Arbeitspflicht bestehen nicht.
 - Kürzung der Vergütung erfolgte zu Recht.

Was gilt bei fehlender ausdrücklicher Arbeitszeitregelung?

- Folgerungen für die Praxis
 - Auch für Führungskräfte und sog. AT-Mitarbeiter kann, bei Fehlen einer ausdrücklichen arbeitsvertraglichen Regelung, die tarifliche Arbeitszeit als Maßstab für die Betriebsüblichkeit herangezogen werden.
 - Ausnahme: Anhaltspunkte für eine dem Zeitmaß enthobene Arbeitspflicht

Betriebsrentenzusagen auf dem Prüfstand

- BAG vom 12.02.2013 – 3 AZR 100/11

„Die Bestimmung in einer vom Arbeitgeber geschaffenen Versorgungsordnung, wonach ein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur besteht, wenn der Arbeitnehmer eine mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeit bis zur Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zurücklegen kann, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters oder des Geschlechts.“

- LAG Nürnberg vom 14.11.2012 – 2 Sa 837/10

„Ansprüche von Arbeitnehmern auf erdientes, aber erst später fällig werdendes Entgelt können dadurch insolvenzgesichert werden, dass der Arbeitgeber einem Treuhänder Vermögenswerte zur Verwaltung überträgt (Verwaltungstreuhand) und gleichzeitig der Treuhänder die Sicherungsinteressen der Arbeitnehmer wahrnehmen muss (Sicherungstreuhand). Insolvenzsicher ist die Sicherungstreuhand nur, wenn den Arbeitnehmern im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers ein eigenes Forderungsrecht gegen den Treuhänder in Bezug auf das Treugut (echter Vertrag zu Gunsten Dritter) eingeräumt ist.“

Altersdiskriminierung und Sozialplangestaltung

- Hintergrund: Grenzen der Gestaltungsfreiheit der Betriebsparteien bei Sozialplänen
 - Sozialplanzweck: Ausgleich und Milderung wirtschaftlicher Nachteile. Also keine Regelungen, die ausschließlich zu Lasten der betroffenen Arbeitnehmer gehen.
 - z.B.: Aufhebung oder Kapitalisierung von Versorgungsanswartschaften, Verzicht auf oder Rücknahme von Kündigungsschutzklagen als Abfindungsvoraussetzung (!).
 - Betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 BetrVG)
 - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
 - § 10 AGG
 - Verhältnismäßigkeit; Besondere Rechtfertigung für altersbezogene Differenzierung
 - Bislang va problematisch: Anknüpfung an *vorzeitige* Altersrente
 - EuGH vom 12.10.2010 („Andersen-Entscheidung“)

Altersdiskriminierung und Sozialplangestaltung

- BAG vom 26.03.2013 – 1 AZR 813/11
 - Sachverhalt
 - Nach bestehendem Sozialplan werden Abfindungen grundsätzlich nach Standardformel (Bruttoentgelt, Betriebszugehörigkeit, Lebensalter) berechnet. Ab Alter 58 wird Abfindungsbetrag beschränkt auf 85%-igen Bruttolohnausgleich unter Anrechnung des Arbeitslosengeldes bis zum frühestmöglichen Bezug gesetzlicher Altersrente.
 - Durch diesen Systemwechsel erhielt Kläger eine Abfindung i.H.v. ca. € 5k; nach der Standardformel hätte seine Abfindung ca. € 243k betragen.

Altersdiskriminierung und Sozialplangestaltung

- BAG vom 26.03.2013 – 1 AZR 813/11
 - Kernaussagen des Urteils
 - Betriebsparteien dürfen bei Bemessung von Sozialplanleistungen berücksichtigen, dass Arbeitnehmer eine *vorgezogene* gesetzliche Altersrente beziehen können. Kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 I BetrVG).
 - Anknüpfung an Lebensalter ist nach § 10 AGG (und der EU Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) zulässig.
 - Wegen der Überbrückungsfunktion einer Sozialplanabfindung ist es nicht zu beanstanden, dass bei rentennahen Arbeitnehmern nur wirtschaftliche Nachteile ausgeglichen werden, die bis zu deren *vorzeitigen* Renteneintritt entstehen.
 - Rentennahen Arbeitnehmern muss nicht mindestens die Hälfte einer nach der Standardformel berechneten Abfindung gewährt werden. Dies gibt auch das EU-Recht nicht vor.

Altersdiskriminierung und Sozialplangestaltung

- Folgerungen für die Praxis
 - Anknüpfung auch an *vorzeitigen* Rentenbezug möglich
 - Aber: Verhältnismäßigkeit

Neues zum wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB

- BAG vom 22.11.2012 – 2 AZR 732/11

„Geht es um ein strafbares Verhalten des Arbeitnehmers, darf der Arbeitgeber den Fort- und Ausgang des Ermittlungs- und Strafverfahrens abwarten und abhängig davon in dessen Verlauf zu einem nicht willkürlich gewählten Zeitpunkt kündigen. Für die Wahl des Zeitpunkts bedarf es eines sachlichen Grundes. Wenn der Kündigungsberechtigte neue Tatsachen erfahren oder neue Beweismittel erlangt hat und nunmehr ausreichend Erkenntnisse für eine Kündigung zu haben glaubt, kann er dies zum Anlass für den Ausspruch einer neuerlichen Kündigung nehmen.“

- LAG Hamm vom 15.02.2013 – 13 Sa 9/13

„Angesichts der wesentlichen Unterschiede in qualitativer und quantitativer Hinsicht zwischen der Tätigkeit eines vollzeitbeschäftigten Schmiedehelfers und eines im Verhältnis dazu relativ kurzen Einsatzes im Zuge von Umbau- und Renovierungsarbeiten im eigenen Haus, kann die Beteiligung an Umbau- und Renovierungsarbeiten im eigenen Haus die Beweiswirkung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erschüttern.“

Ihre Ansprechpartner



Dr. Guido Zeppenfeld, LL.M.

Partner, Frankfurt am Main/Düsseldorf

FA Arbeitsrecht

Certified Information Privacy Professional/Europe

T: +49 69 79 41 2241

gzeppenfeld@mayerbrown.com



Dr. Nicolas Rößler, LL.M.

Partner, Frankfurt am Main

T: +49 69 79 41 2231

nroessler@mayerbrown.com

Vielen Dank!