



Webinar

Briefing für Personalverantwortliche

Q2/2017

17. Mai 2017

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

T +49 69 7941 2681
nroessler@mayerbrown.com

Matthias Füssel
Rechtsanwalt/Senior Associate

T +49 69 7941 1030
mfuessel@mayerbrown.com

Dr. Svenja Fries, LL.M.
Rechtsanwältin/Associate

T +49 69 7941 1026
sfries@mayerbrown.com

Agenda

- Anhörung der Schwerbehindertenvertretung – neue Voraussetzung für die Kündigung von Schwerbehinderten
- Equal Pay Teil 1 – Zuweisung höherwertiger Aufgaben bei Leiharbeit
- Equal Pay Teil 2 – das Entgelttransparenzgesetz
- Witwenrente nur für die „jetzige Ehefrau“?

Anhörung der Schwerbehindertenvertretung – Neue Regeln seit Januar 2017 (1/4)

- Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz
 - Anfang Dezember 2016 hat der Bundestag das sog. Bundesteilhabegesetz beschlossen; der Bundesrat hat diesem Gesetz kurz vor Weihnachten 2016 ebenfalls zugestimmt.
 - Nach dem Gesetzgeber soll das Gesetz Menschen mit Behinderung mehr Selbstbestimmung und bessere Teilhabe am öffentlichen Leben ermöglichen.
 - Die meisten Änderungen zur Eingliederungshilfe werden erst zum 1. Januar 2018 bzw. sogar erst 2020/2023 in Kraft treten.
 - Aber: wichtige Änderungen gelten bereits seit Januar 2017 und müssen deshalb dringend beachtet werden.

Anhörung der Schwerbehindertenvertretung – Neue Regeln seit Januar 2017 (2/4)

- Bekannte Regelungen gelten fort
 - Beteiligung der SchwerbehindertenV vor einer Kündigung eines schwerbehinderten Menschen nicht neu:
 - Arbeitgeber hat die SchwerbehindertenV in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder schwerbehinderte Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.
 - Sonst: Durchführung oder Vollziehung der Entscheidung auszusetzen und Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen.
 - Arbeitgeber droht Geldbuße bis zu EUR 10.000, wenn er SchwerbehindertenV nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet oder nicht oder nicht rechtzeitig hört (siehe § 156 SGB IX).

Anhörung der Schwerbehindertenvertretung – Neue Regeln seit Januar 2017 (3/4)

- § 95 Abs. 2 **Satz 3** SGB - Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung
 - *„Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. **Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.** [...]“*

Anhörung der Schwerbehindertenvertretung – Neue Regeln seit Januar 2017 (4/4)

- Das heißt, es gilt nun die Unwirksamkeitsfolge wie bei § 102 BetrVG
- Abweichung zu § 102 BetrVG: keine Fristen
 - Davon auszugehen, dass mindestens die gleichen Fristen gewahrt werden müssen wie bei § 102 BetrVG
 - Ratsam: vor Integrationsamtsverfahren die Beteiligung durchführen
- Jetzt also zwingend drei separate Verfahren einhalten:
 - SchwerbehindertenV-Beteiligung
 - Integrationsamtsverfahren
 - BR-Anhörung
- Evtl. auch an bEM denken!

Equal Pay Teil 1 – Zuweisung höherwertiger Aufgaben bei Leiharbeit (1/5)

- BAG vom 23. November 2016 – 5 AZR 53/16
 - Sachverhalt (1)
 - Die klagende Arbeitnehmerin war bei der Verleiherin als Administratorin eingestellt.
 - Vereinbarung war ein Stundenlohn von zunächst EUR 14 und dann EUR 15.
 - Während des gesamten Zeitraums ihres Leiharbeitsverhältnisses war die Arbeitnehmerin an dieselbe Entleiherin überlassen.
 - Sie behauptete, sie sei bei der Entleiherin mit höherwertigen Tätigkeiten beschäftigt worden, als im Überlassungsvertrag zwischen der Verleiherin und der Entleiherin vorgesehen.
 - Ihre Tätigkeit sei zumindest teilweise mit der eines Junior Consultant bei der Entleiherin vergleichbar gewesen.

Equal Pay Teil 1 – Zuweisung höherwertiger Aufgaben bei Leiharbeit (2/5)

- BAG vom 23. November 2016 – 5 AZR 53/16
 - Sachverhalt (2)
 - Auffassung der Arbeitnehmerin: Anspruch auf Equal Pay
 - Die Vergütung hätte sich nach den höherwertigen Aufgaben richten müssen.
 - Klage auf Differenz zwischen der Vergütung, die ihr die Verleiherin gezahlt hatte, und der Vergütung des Junior Consultant bei der Entleiherin.
 - Auffassung der Verleiherin: kein Anspruch auf höhere Vergütung
 - Einstellung als „Administratorin“
 - Es darf nicht zu Lasten des Verleihers gehen, wenn ein Entleiher die Leiharbeitnehmer unter Verletzung des Überlassungsvertrags mit höherwertigen Aufgaben betraue.

Equal Pay Teil 1 – Zuweisung höherwertiger Aufgaben bei Leiharbeit (3/5)

- BAG vom 23. November 2016 – 5 AZR 53/16
 - Entscheidung (1)
 - Equal Pay-Anspruch nach dem AÜG als „die vertragliche Vergütungsabrede korrigierender gesetzlicher Entgeltanspruch“
 - Gesamtvergleich der Entgelte im Überlassungszeitraum
 - Vergleichsentgelt: Vergütung, die der Leiharbeitnehmer erhalten hätte, wenn er für die gleiche Tätigkeit beim Entleiher eingestellt worden wäre.
 - Auskunftsanspruch:
 - für vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltende wesentliche Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts
 - keine vergleichbaren Arbeitnehmer: fiktive Beurteilung

Equal Pay Teil 1 – Zuweisung höherwertiger Aufgaben bei Leiharbeit (4/5)

- BAG vom 23. November 2016 – 5 AZR 53/16
 - Entscheidung (2)
 - Bestimmung des Vergleichsentgelts:
 - nicht funktions-, sondern tätigkeitsbezogen zu bestimmen
 - Verstoß gegen den Überlassungsvertrag: Kompensation durch Schadensersatzanspruch
 - Zusammensetzung:
 - Monatsgehalt, wenn die Stammarbeitnehmer des Entleihers ein Monatsgehalt beziehen
 - ggf. auch andere Vergütungsbestandteile als laufendes Entgelt (Bsp.: Bonus)

Equal Pay Teil 1 – Zuweisung höherwertiger Aufgaben bei Leiharbeit (5/5)

- BAG vom 23. November 2016 – 5 AZR 53/16

➤ Fazit

- Drohende Schadensersatzansprüche der Verleiher:
 - Entleiher sollten in der Praxis daher darauf achten, die Leiharbeitnehmer lediglich so einzusetzen, wie im Überlassungsvertrag vereinbart.
- Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers:
 - Insbesondere bei Fehlen vergleichbarer Arbeitnehmer erhebliche Schwierigkeiten möglich.
 - Mögliche Schadensersatzansprüche des Leiharbeitnehmers bei unterlassener, verspäteter oder fehlerhafter Auskunft.

Equal Pay Teil 2 – das Entgelttransparenzgesetz (1/5)

- „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ (EntgTranspG)
 - Bundestag hat am 30. März 2017 EntgTranspG beschlossen.
 - Bundesrat hat es in Sitzung am 12. Mai 2017 gebilligt.
 - EntgTranspG soll innerhalb von zwei bis vier Wochen in Kraft treten.
 - Gesetz soll Entlohnungsgerechtigkeit für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit fördern.
 - Finale Fassung nicht so weitgehend wie Referentenentwurf, dennoch müssen Arbeitgeber sich mit den möglichen Herausforderungen auseinandersetzen.

Equal Pay Teil 2 – das Entgelttransparenzgesetz (2/5)

- EntgTranspG regelt Gebot der Entgeltgleichheit
 - Umfasst Entgeltbestandteile als auch –bedingungen.
 - Sämtliche fixen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich Sachleistungen (z.B. Dienstwagen) und Leistungen der bAV.
 - Anspruch auf Zahlung eines erhöhten Entgelts bei Benachteiligung - Merkmale *gleich* bzw. *gleichwertig* werden Streitpunkte bei Entgeltstreitigkeiten sein.
- Individueller Auskunftsanspruch
 - Anspruch besteht in **Betrieben** mit mehr als 200 Beschäftigten (Leih-AN zählen nicht mit).
 - Mitarbeiter kann durch Anfrage beim BR diesen zur Erkundigung beim Arbeitgeber veranlassen.
 - Arbeitgeber kann – unter bestimmten Voraussetzungen – auch selbst Auskunft geben; Arbeitgeber ist Adressat in Betrieben ohne BR.

Equal Pay Teil 2 – das Entgelttransparenzgesetz (3/5)

- Individueller Auskunftsanspruch
 - Tarifgebundene und -anwendende Arbeitgeber werden bzgl. tariflicher Regelungen privilegiert.
 - Privilegierung gilt nicht in Bezug auf übertarifliche Leistungen und Vergütung der außertariflichen Mitarbeiter.
 - Nicht tarifgebundene und nicht -anwendende Arbeitgeber müssen Auskunft innerhalb von drei Monaten erteilen, sonst: Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers.
 - Anfrage kann grundsätzlich alle zwei Jahre gestellt werden, erstmals sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes.
 - Wird der Anspruch vor dem 1. Juli 2020 geltend gemacht, gilt dreijährige (statt zweijährige) Wartefrist bis zur nächsten Geltendmachung.

Equal Pay Teil 2 – das Entgelttransparenzgesetz (4/5)

- Betriebliches Prüfverfahren
 - Arbeitgeber mit insgesamt mehr als 500 Beschäftigten werden **aufgefordert**, Einhaltung des Gebots zu überprüfen.
 - Betriebliches Prüfverfahren soll bestehen aus
 - Bestandsaufnahme
 - Analyse und
 - Ergebnisbericht
 - Keine Verpflichtung Prüfverfahren durchzuführen – Betriebsräte werden aber wohl darauf bestehen.

Equal Pay Teil 2 – das Entgelttransparenzgesetz (5/5)

- Berichtspflichten

- Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach HGB verpflichtet sind, müssen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit verfassen.
 - Tarifgebundene und -anwendende Arbeitgeber: alle fünf Jahre
 - Andere Arbeitgeber: alle drei Jahre

➤ Fazit

- Nicht so weitgehend wie ursprünglich befürchtet, aber hoher administrativer Aufwand zumindest für Anfang 2018 zu erwarten.
- Gründliche Vorbereitung und Schaffung von Strukturen ratsam.

Witwenrente nur für die „jetzige Ehefrau“? (1/5)

- BAG vom 21. Februar 2017 – 3 AZR 297/15
 - Sachverhalt
 - Der 1949 geborene Kläger war seit Februar 1974 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt und erhielt im Juni 1983 eine Versorgungszusage.
 - Diese sah hinsichtlich des Anspruchs auf Witwenrente dem Grunde nach vor, dass die „jetzige Ehefrau“ anspruchsberechtigt sei, falls die Ehe zwischenzeitlich nicht geschieden werde.
 - Im Oktober 1986 wurde das Konkursverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet. Der Kläger schied im zeitlichen Zusammenhang aus.
 - Der Kläger ließ sich 2004 scheiden und heiratete 2006 erneut. 2014 trat der Versorgungsfall „Alter“ ein.
 - Er klagt gegen den PSVaG auf Feststellung, dass seine aktuelle Ehefrau versorgungsberechtigt sei.

Witwenrente nur für die „jetzige Ehefrau“? (2/5)

- BAG vom 21. Februar 2017 – 3 AZR 297/15
 - Entscheidung (1)
 - Die Anwartschaft des Klägers ist nach § 30f Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BetrAVG unverfallbar.
 - Die Regelung nach der nur die „jetzige“ Ehefrau witwenrentenberechtigt sein soll, ist unwirksam nach § 307 Abs. 1 BGB. Sie stellt eine unangemessene Benachteiligung des Klägers dar.
 - Kennzeichnend für eine Hinterbliebenenversorgung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist die Absicherung eines für den Todesfall bestehenden typisierten Versorgungsinteresses des Arbeitnehmers. Maßgebend für dieses Versorgungsinteresse ist, in welchem Näheverhältnis der Arbeitnehmer zu den abzusichernden Personen steht.

Witwenrente nur für die „jetzige Ehefrau“? (3/5)

- BAG vom 21. Februar 2017 – 3 AZR 297/15
 - Entscheidung (2)
 - Der Arbeitnehmer hat ein rechtlich geschütztes Interesse, dass das sich aus dem Näheverhältnis zu der Ehefrau, mit der er bei seinem Ableben verheiratet ist, ergebende typisierte Versorgungsinteresse entsprechend der Zusage einer Hinterbliebenenversorgung für nicht geschiedene Ehefrauen abgesichert ist.
 - Die Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung auf die bei Wirksamwerden der Versorgungszusage mit dem Arbeitnehmer verheiratete Ehefrau, die nicht durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen ist, ist nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt.

Witwenrente nur für die „jetzige Ehefrau“? (4/5)

- BAG vom 21. Februar 2017 – 3 AZR 297/15
 - Entscheidung (3)
 - Der Verstoß gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB führt nicht dazu, dass der Ehefrau des Klägers, mit der er bei seinem Ableben verheiratet sein wird, eine Hinterbliebenenversorgung zu gewähren ist.
 - Die durch die Streichung des Wortes „jetzige“ entstandene Lücke in der Versorgungszusage ist durch eine ergänzende Vertragsauslegung zu schließen.
 - Danach besteht ein Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung nur, wenn die Ehe bereits im Laufe des Arbeitsverhältnisses bestand.
 - Eine solche ergänzende Vertragsauslegung ist ausnahmsweise möglich, wenn ein Festhalten am Vertrag auch für den Verwender eine unzumutbare Härte iSv. § 306 Abs. 3 BGB darstellt (*vgl. BAG 10. Mai 2016 - 9 AZR 434/15*).

Witwenrente nur für die „jetzige Ehefrau“? (5/5)

- EuGH vom 24. November 2016 – RS. C-443/15 (*Parris*)
 - Spätehenklausel, welche an die Vollendung des 60. Lebensjahres anknüpft, ist gerechtfertigt.
 - Widerspruch zu BAG vom 04. August 2015 – 3 AZR 137/13, in der eine vergleichbare Klausel mit folgendem Wortlaut:

„[...] Anspruchsvoraussetzungen sind, dass der Mitarbeiter (Anwärter) die Ehe vor der Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen hat und dass bereits am 1. Mai vor seinem Tode sowohl die Wartezeit abgelaufen ist, als auch die Ehe mindestens ein Jahr bestanden hat.“

für unwirksam erklärt wurde.
 - Es bleibt spannend.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Nicolas Rößler, LL.M.

Rechtsanwalt/Partner, Frankfurt am Main

+49 69 7941 2681

nroessler@mayerbrown.com



Matthias Füssel

Rechtsanwalt/Senior Associate, Frankfurt am Main

+49 69 7941 1030

mfuessel@mayerbrown.com



Dr. Svenja Fries, LL.M.

Rechtsanwältin/Associate, Frankfurt am Main

+49 69 7941 1026

sfries@mayerbrown.com

Vielen Dank!