



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit diesem Newsletter informieren wir Sie zum Jahresbeginn über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht.

Neben interessanten Entscheidungen des EuGH und des BAG finden Sie einen kurzen Überblick über die von der neuen Bundesregierung geplanten arbeitsrechtlichen Veränderungen. Der Beratungsbedarf von Betriebsräten hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsverträgen nimmt immer mehr zu. Daher finden Sie in der Anlage dieses Newsletters einen Aufsatz des wissenschaftlichen Beraters der Kanzlei Schneider:Schwegler, Prof. Dr. Wolfgang Däubler zu diesem Thema.

Dieser Beitrag ist ebenfalls im Heft 12/2005 der Zeitschrift „Der Betriebsrat“ erschienen.

„Arbeitsverträge unter der Lupe

Betriebsräte werden immer häufiger mit Problemen rund um den Arbeitsvertrag konfrontiert. Darf eine Praktikantin wirklich für 2,00 Euro die Stunde beschäftigt werden, auch wenn sie ganz normal wie andere Kollegen für bestimmte Arbeiten eingesetzt wird? Kann eine Vertragsstrafe von einem Monatsgehalt für „jeden Pflichtverstoß“ vorgesehen werden? Wie ist es rechtlich einzuschätzen, wenn eine Leistungszulage „für die Zukunft jederzeit widerruflich“ ist? Und wie steht es mit vertraglichen Ausschlussfristen von zwei Monaten?

Das alles sind sehr „juristische“ Fragen, doch ist es gut, wenn man auch als Betriebsrat darüber einiges weiß. ...“



Aktuelle Entscheidung des EuGH

Befristungsrecht für ältere Arbeitnehmer verstößt gegen europäisches Recht (EuGH, Urteil vom 22.11.2005, Az.: C – 144/04)

Der Fall

Ausgangspunkt des Verfahrens vor dem EuGH war ein Vorlagebeschluss des Arbeitsgerichts München. In diesem Verfahren stritten die Parteien über die Wirksamkeit der Befristung des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages. Die Befristung des Arbeitsvertrages war auf § 14 Abs. 3 TzBfG gestützt, der den Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben zulässt. Der Kläger, der zum damaligen Zeitpunkt 56 Jahre alt war, machte in dem Verfahren geltend, die Regelung verstoße gegen höherrangiges EU-Recht; sie sei insbesondere unvereinbar mit der Gleichbehandlungs-Richtlinie 2000/78, die auf das Alter gestützte Diskriminierungen grundsätzlich untersage.

Die Entscheidung

Der EuGH hat in seiner Entscheidung zunächst festgestellt, dass die in Streit stehende deutsche Befristungsregelung des § 14 Abs. 3 TzBfG eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung darstellt. Sodann hat das Gericht geprüft, ob diese Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist. Denn nach der Richtlinie scheidet eine Ungleichbehandlung aus, wenn sie durch ein legitimes Ziel - insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt - gerechtfertigt ist. Dies ist dann anzunehmen, wenn die Mittel zur Erreichung des Zieles angemessen und erforderlich sind.

Eine solche verhältnismäßige Rechtfertigung hat der Gerichtshof für den vorliegenden Fall verneint: Zwar sei die gesetzgeberische Zwecksetzung, die berufliche Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer zu fördern, grundsätzlich ein legitimes Ziel. Die Regelung des TzBfG gehe jedoch über das hinaus, was zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sei.



In ihrer Anwendung laufe die Regelung nämlich darauf hinaus, dass allen Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, gleichgültig ob und wie lange sie vor Abschluss des Arbeitsvertrags arbeitslos waren - bis zum Ruhestand befristete und unbegrenzt häufig verlängerbare Arbeitsverträge angeboten werden könnten. Damit laufe eine große, ausschließlich nach dem Lebensalter definierte Gruppe von Arbeitnehmern Gefahr, während eines erheblichen Teils des Berufslebens von dem Zugang zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen ausgeschlossen zu sein, was einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstelle.

Im vorliegenden Fall sei nicht nachgewiesen worden, dass gerade die pauschale Festlegung einer Altersgrenze ohne Rücksicht auf die Struktur des jeweiligen Arbeitsmarkts und die persönliche Situation der Betroffenen zur Erreichung des gesetzgeberischen Zieles der beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer objektiv erforderlich sei. Der EuGH kommt damit zu dem Ergebnis, dass die Regelung des § 14 Abs. 3 TzBfG nicht nur gegen die Antidiskriminierungsrichtlinie, sondern auch gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße.

Durch die Entscheidung des EUGH wird die Möglichkeit der wiederholten sachgrundlosen Befristung bei älteren Arbeitnehmern nach § 14 Abs. 3 TzBfG beseitigt.

Die neue Bundesregierung hat eine entsprechende Anpassung der Regelungen des TzBfG in Aussicht gestellt. So heißt es im Koalitionsvertrag (B I 2.3) hierzu, die geltenden erleichterten Befristungsregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr würden "europarechtskonform gestaltet.



Aktuelle Entscheidungen des BAG

Dynamische Verweisung auf Tarifvertrag (BAG, Urteil vom 09.11.2005 – 5 AZR 128/05)

Der Fall

Die Parteien streiten über die Auslegung einer arbeitsvertraglichen Verweisung auf die tarifvertraglichen Vergütungsgruppe. In dem Arbeitsvertrag zwischen einer Krankenschwester und einem privaten Seniorenwohnstift hieß es:

Der Arbeitnehmer erhält folgende Vergütung:

Vergütungsgruppe/-Stufe KR II/3	= DM 2.157,71
Ortszuschlag	= DM 1.540,53
Allgemeine Zulage	= <u>DM 155,84</u>
Gesamt	= DM 3.854,08

Beide Parteien sind nicht tarifgebunden. Der einschlägige Tarifvertrag ist nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden. Der Tarifvertrag findet damit nur dann Anwendung, wenn eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag enthalten ist. Ob die Arbeitsvertragsparteien eine statische Verweisung allein auf das bei Abschluss des Vertrages geltende Tarifrecht oder eine dynamische Verweisung auf das jeweils geltende Tarifrecht vereinbart haben, muss durch Auslegung ermittelt werden. Zweifel bei der Auslegung von Formulararbeitsverträgen gehen dabei zu Lasten des Arbeitgebers.

Die Entscheidung

Das BAG kommt in seiner Entscheidung zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber trotz der konkret genannten Zahlungsbeträge die Vergütung nach der jeweils einschlägigen Vergütungsgruppe und –stufe einschließlich Ortszuschlag und Zulage schuldet. Die dynamische Verweisung umfasse zudem die tariflichen Einmalzahlungen, die an die Stelle einer prozentualen Erhöhung der im Arbeitsvertrag genannten Vergütungsbestandteile tritt.



Geschäftsführer einer GmbH & Co. KG, Kündigungsschutz und Wartezeit (BAG, Urteil vom 24.11.2005 – 2 AZR 614/04)

Der Fall

Der Kläger war seit 1984 für die Beklagte KG zuletzt als Sachbearbeiter tätig. Auf Grund eines mit der KG geschlossenen „Geschäftsführer-Anstellungsvertrages“ wurde er ab dem 1.1.1997 zum Geschäftsführer der Komplementär GmbH der Beklagten bestellt. Nach einer Kündigung des Geschäftsführervertrages einigten sich die Parteien am 15. August 2002 über die Abberufung des Klägers als Geschäftsführer und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses "entsprechend dem Anstellungsvertrag vom 15. November 1996". Ab 15. August 2002 arbeitete der Kläger als Assistent der Geschäftsleitung der Beklagten. Mit Schreiben vom 16. Januar 2003 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. August 2003.

Die Entscheidung

Das BAG hat in der Entscheidung ausgeführt, dass das alte Arbeitsverhältnis in der Regel nicht wieder auflebt, wenn in einer GmbH & Co. KG ein Arbeitnehmer zum Geschäftsführer der persönlich haftenden GmbH aufgestiegen ist und dann als Geschäftsführer abberufen wird. Allerdings ergebe sich aus den Vereinbarungen anlässlich der Neubegründung des Arbeitsverhältnisses, nämlich aus der Weiterbeschäftigung des Betreffenden ohne wesentliche Änderung seiner Arbeitsaufgaben, dass die Beschäftigungszeit ab 15. November 1996 anzurechnen und die Wartezeit am 16.1.2003 deshalb erfüllt gewesen sei. Demnach hat der abberufene Geschäftsführer in dem neu begründeten Arbeitsverhältnis regelmäßig keine Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG zurückzulegen. Er genießt von Anfang Kündigungsschutz. Ein entgegenstehender Parteiwille, der erkennen lasse, dass die früheren Beschäftigungszeiten als Geschäftsführer unberücksichtigt bleiben sollten, ist nur dann beachtlich, wenn er in dem neuen Arbeitsvertrag hinreichend deutlich zum Ausdruck komme.



Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD

– Die geplanten arbeitsrechtlich relevanten Änderungen im Überblick –

1. Einschränkungen des Kündigungs- und Befristungsschutzes

a. Wartezeit im Kündigungsschutzgesetz kann auf bis zu 2 Jahre verlängert werden

In Betrieben, die unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, soll der Arbeitgeber die Möglichkeit bekommen eine Vereinbarung zu treffen, wonach der allgemeine Kündigungsschutz nicht wie bisher nach einer Wartezeit von 6 Monaten, sondern erst nach 2 Jahren einsetzt.

Die Vereinbarung soll nur bei Neueinstellungen zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages möglich sein. Während der Wartezeit kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen, ohne sich mit den sonst erforderlichen personenbedingten, verhaltensbedingten oder betrieblichen Gründen rechtfertigen zu müssen.

Die Einschränkung des Kündigungsschutzes unterliegt nach den Plänen der Bundesregierung keinem Anschlussverbot. Der Arbeitgeber kann die Option erneut ausüben, wenn er nach einer Kündigung den Arbeitnehmer erneut einstellt. Voraussetzung ist hierfür, dass seit dem Ende des vorhergehenden Arbeitsvertrages mindestens sechs Monate vergangen sind.

b. Keine befristeten Arbeitsverträge mehr ohne Sachgrund

Mit der Einführung der zweijährigen Wartezeit soll die Möglichkeit der Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG entfallen. Danach ist die Befristung eines Arbeitsvertrages bis zu einer Dauer von zwei Jahren ohne sachlichen Grund zulässig. Dies soll der Förderung unbefristeter Einstellungen dienen.

Wann diese Änderungen in Kraft treten sollen ist derzeit noch offen. Allerdings ist mit einer schnellen Umsetzung dieser Änderungen durch die Bundesregierung zu rechnen.



2. Steuerfreiheit von Abfindungen und Übergangsgeldern entfällt

Nach dem Entwurf eines Gesetzes zum Einstieg in ein steuerliches Sofortprogramm vom 29.11.2005 sollen zum 1.1.2006 die Steuerfreibeträge für Abfindungen und Übergangsgeldern wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses aufgehoben werden (§ 3 Nr. 9/ Nr. 10 EStG). Die Abfindungszahlungen sind damit künftig in vollem Umfang Arbeitslohn. Sie können jedoch wie bisher als außerordentliche Einkünfte nach § 34 Abs. 1 EStG ermäßigt besteuert werden, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen.

Der Gesetzentwurf bedarf noch der Zustimmung des Bundesrates. Soweit vorgesehen, soll das Gesetz bereits zum 01.01.2006 in Kraft treten. In dem Gesetzentwurf ist eine Übergangsregelung vorgesehen: Für Abfindungen in Verträgen, aufgrund von Gerichtsentscheidungen und Entlassungen, die vor dem 1.1.2006 erfolgen und soweit dem Arbeitnehmer die Zahlung vor dem 1.1.2007 zufließt, sollen die bisherigen Freibeträge weiter gelten.

3. Steuerfreiheit von Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Steuerfreiheit der Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit erhalten bleiben. Allerdings wird die Sozialversicherungsfreiheit der Zuschläge bezogen auf einen Grundstundenlohn bis zu 25 Euro beschränkt. Bisher waren die Zuschläge bis zu einem Grundstundenlohn in Höhe von bis zu 50 € von der Sozialversicherung befreit.

Diese Änderung soll bereits zum 01.01.2006 in Kraft treten.

4. Pendlerpauschale

Nach dem Koalitionsvertrag ist geplant, künftig die Entfernungspauschale erst ab dem 21. Kilometer zu gewähren. Danach entfällt der Abzug ganz, wenn die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte weniger als 20 Kilometer beträgt. Ist der Weg zur Arbeitsstätte weiter als 20 Kilometer, so bleiben die ersten 20 Kilometer außer Ansatz.

Es ist geplant, dass diese Änderung zum 01.01.2007 in Kraft tritt.



Kontakt

Düsseldorf

Königsallee 60 G
D-40212 Düsseldorf
Tel.: 0211/13860-0
Fax: 0211/13860-99
office@schneider-schwegler.de

Berlin

Unter den Linden 12
D-10117 Berlin
Tel.: 030/440137-0
Fax: 030/440137-12
berlin@schneider-schwegler.de

Frankfurt

Schillerstraße 28
D-60313 Frankfurt
Tel.: 069/216599-0
Fax: 069/216599-18
frankfurt@schneider-schwegler.de