

Newsletter

II. Quartal 2011

Themen:

- | | |
|---|---------|
| 1. Aktuelles zum Endalter 60 | Seite 1 |
| 2. Mitbestimmung bei Auslandsentsendung | Seite 2 |
| 3. Rechtsprechung im Überblick | Seite 3 |

1. Aktuelles zum Endalter 60

Entscheidung über Endalter 60 steht kurz bevor

Kippt die Altergrenze für die Lufthansa-Piloten?

I. Altersgrenzen und Luftfahrt

Seit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) stehen Altersgrenzen unter besonderer Beobachtung der Gerichte. Damit sind vor allem solche Altersgrenzen im Blickpunkt der Gerichte, nach denen ein Arbeitsvertrag automatisch enden sollte, wenn ein Arbeitnehmer ein bestimmtes Alter, etwa das Rentenalter, erreicht.

Im Jahre 2009 hatte das Bundesarbeitsgericht auch über die Wirksamkeit von tariflichen Altersgrenzen für Piloten zu entscheiden.

II. Die Altersgrenze des MTV-DLH

Gegenstand des Aufsehen erregenden Verfahrens war die Regelung des zwischen der Lufthansa AG und der Vereinigung Cockpit e.V. geschlossenen Manteltarifvertrags (MTV) für Piloten, nach der deren Arbeitsverhältnis mit der Lufthansa AG mit Ablauf des Monats endet, in dem der Pilot das 60. Lebensjahr vollendet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Drei bei der Lufthansa AG langjährig beschäftigte Piloten hatten gegen diese tarifvertragliche Regelung geklagt. Sie waren der Ansicht, dass die tarifvertragliche Regelung eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters bewirke und daher unwirksam sei.

Ein sachlicher Grund für ihre „Zwangsverrentung“ sei nicht vorhanden.

Auch der von der Lufthansa insoweit behauptete Grund der Schutz der Flugsicherheit greife nicht und dies insbesondere deshalb, weil die Piloten bei der Lufthansa Cityline, der Air Dolomiti, der Eurowings, der Contact Air, der Augsburg Airways und der German Wings bis zum 65. Lebensjahr fliegen können und müssen.

III. Die Rechtsprechung des BAG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte bisher zwar grundsätzlich keine Bedenken gegen die Wirksamkeit von Altersgrenzen. Auch in Bezug auf die Altersgrenze im MTV der Lufthansa AG sah es diese lange durch den sachlichen Grund der Flugsicherheit grundsätzlich für gerechtfertigt an. Doch nach Inkrafttreten des AGG muss es die streitgegenständliche Altersgrenze auch an den europarechtlichen Vorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinie messen und diese sehen vor, dass eine Altersgrenze nur dann gerechtfertigt ist, wenn sie einem legitimen Ziel dient. Unter Berücksichtigung dessen hatte das BAG mit Urteil vom 16.10.2008 (Az.: 7 AZR 253/07 (A)) bereits die tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für das Kabinenpersonal in Flugzeugen wegen Fehlens eines rechtfertigenden Sachgrunds für unwirksam erklärt.

Ob die hinsichtlich der Berufsgruppe der Piloten als rechtfertigender Grund herangezogene Flugsicherheit ein nach europarechtlichen Vorgaben „legitimes Ziel“ darstellt, ist fraglich.

Sehr geehrte Leserinnen,
sehr geehrter Leser,

Wissen ist Macht, sagt man. Wir würden es anders formulieren: Wissen ist Voraussetzung für Erfolg. Und weil Ihr Erfolg das Ziel unserer Bemühungen ist, geben wir unser Wissen gerne an Sie weiter.

Mit unseren Mandantenrundschriften sowie interessanten Veröffentlichungen informieren wir Sie über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht und dabei schwerpunktmäßig über Ihre Rechte als Pilot, Flugbegleiter sowie als Betriebsrat.

Auf unserer Homepage informieren wir Sie zudem über die neuesten Urteile, gleichgültig, ob Sie bereits Mandant sind oder nicht. Ein Blick auf unsere Homepage: www.kanzlei-stueben.de lohnt sich daher.

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

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Anwaltskanzlei

Stüben

Kontakt:

Tanja Stüben LL.M.
Rechtsanwältin

Wacholderweg 3
D-65527 Niedernhausen
Tel: +49 (0)176-96131636
Fax: +49 (0)32-221739276

mail@kanzlei-stueben.de
www.kanzlei-stueben.de



Mitglied im Anwaltverein

Der Europäische Gerichtshof hatte bisher zu diesem Thema keine Entscheidung getroffen.

IV. Vorlage an EuGH

Das Bundesarbeitsgericht hat im Juni 2009 daher den laufenden Prozess ausgesetzt und die Sache dem Europäischen Gerichtshof mit der Frage vorgelegt:

Stellt die Gewährleistung der Flugsicherheit ein legitimes Ziel i. S. d. AGG dar?

Ferner stellt sich in dem Prozess die weitere Frage, ob die Altersgrenze dann, wenn die Flugsicherheit ein legitimes Ziel i. S. d. AGG darstellt, auch angemessen und erforderlich ist, um dieses Ziel zu erreichen.

Es gibt nämlich – wie in dem Verfahren ausgeführt wurde - keine wissenschaftlich gesicherten Erkenntnisse

darüber, dass über 60-jährige Piloten ein konkretes Gefährdungspotenzial darstellen. Vor allem sehen sogar die öffentlich-rechtlichen Vorschriften lediglich vor, ältere Flugkapitäne eingeschränkt in einem Mehrpersonencockpit einzusetzen, nicht aber, dass sie völlig ausscheiden.

Der BAG hat seine Anfrage an den Europäischen Gerichtshof daher zusätzlich mit folgender Frage verbunden:

Ist eine Altersgrenze angemessen, um das Ziel der Flugsicherheit zu erreichen, obwohl es keine gesicherten medizinischen Erkenntnisse gibt, dass mit dem Einsatz von Piloten nach Vollendung des 60. Lebensjahrs ein Sicherheitsrisiko einhergeht, und auch keine öffentlich-rechtlichen Vorschriften oder internationale Übereinkommen bestehen, die eine solche Einschränkung vorsehen?

IV. Fazit

Auswirkungen hat eine Entscheidung des EuGH nicht nur hinsichtlich der Verpflichtung der Lufthansa-Piloten zum Fliegen bis zum Rentenalter, sondern insbesondere auch auf die Übergangsvorsorge bei der Lufthansa. Bei einem „Fallen der Altersgrenze“ verliert sie ihre grundsätzliche Legitimation.

Am 08.03.2011 fand die mündliche Verhandlung vor dem Europäischen Gerichtshof statt. Der Schlussantrag des Generalanwalts wird am 17.05.2011 gehalten. Eine Entscheidung in der Frage des Endalters 60 für die Lufthansa-Piloten steht damit kurz bevor.

Es bleibt abzuwarten, in welcher Weise die Vereinigung Cockpit e.V. auf die Entwicklungen reagiert. Wir werden Sie auf dem Laufenden halten.

2. Mitbestimmung bei Auslandsentsendung

Für die Firma ins Ausland-

Mitbestimmung bei grenzüberschreitendem Einsatz von Arbeitnehmern

I. Entsendung ins Ausland

Die Internationalisierung greift immer mehr um sich. Das hat zur Folge, dass Unternehmen sich immer mehr grenzüberschreitend orientieren. Dadurch gewinnt die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland immer mehr an Bedeutung.

In der Fachsprache nennt man Mitarbeiter, die von ihrem Unternehmen ins Ausland geschickt werden „Expatries“. Dabei ist die Länge des Auslandseinsatzes unterschiedlich. Expatries können nur für wenige Wochen, mehrere Monate, Jahre oder auf unbegrenzte Dauer ins Ausland geschickt werden.

Die Länge des geplanten Auslandsaufenthalts ist dabei entscheidend dafür, welche arbeitsrechtlichen Vereinbarungen und Vorkehrungen ein Mitarbeiter mit seinem Arbeitgeber treffen sollte. Denn da der Arbeitgeber die

Entsendung nicht einseitig aufgrund seines Direktionsrechts anordnen kann, ist in vielen Fällen eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages erforderlich. Und dabei ist das Nachweisgesetz zu beachten. Danach sind Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitsort, Arbeitsentgelt, Kündigungsfristen) schriftlich niederzulegen. Allerdings gilt dies erst bei einem Auslandsaufenthalt bis zu 3 Monaten. Andernfalls befindet sich der Arbeitnehmer laut arbeitsrechtlicher Definition lediglich auf einer „Dienstreise“. Der Aufenthalt im Ausland hat in solchen Fällen keine Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag.

II. Arbeitsvertragliche Regelungen

Bei einer Auslandsentsendung zu regeln ist in jedem Fall deren Dauer sowie auch die Bedingungen der Rückkehr und eine anschließende Wiedereingliederung.

Nicht vergessen werden sollten auch Regelungen zur Vergütung einschließlich des Ersatzes von Mehraufwendungen. Bestimmungen dazu, ob es bei der Auslandsentsendung bei der Anwendung deutschen Rechts bleiben oder ob das Recht am Einsatzort des Arbeitnehmers im Ausland vereinbart werden soll, sind ebenfalls relevant. In der Regel bleibt das deutsche Recht anwendbar, wenn es sich nur um eine vorübergehende Entsendung handelt. Dennoch sind daneben bestimmte ausländische Vorschriften zu beachten. Im Zuge dessen muss auch geklärt werden, ob der bestehende Arbeitsvertrag aufgehoben und ein Entsendevertrag abgeschlossen werden oder ob der bestehende Arbeitsvertrag während des Auslandsaufenthalts ruhen soll.

Dabei müssen auch steuer- und sozialversicherungspflichtige Auswirkungen beachtet werden.

III. Mitbestimmung des BR

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten (§ 99 BetrVG). Eine betriebsverfassungsrechtliche Versetzung liegt bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsbe-

reichs vor, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist - vgl. dazu § 95 Abs. 3 BetrVG.

Unabhängig also von der Frage, ob dem Arbeitnehmer im Rahmen der Entsendung eine andere Aufgabe zugewiesen wird, ist die Zustimmung

des Betriebsrates erforderlich, wenn die Entsendung länger als einen Monat andauert. In diesen Fällen liegt nämlich eine Versetzung vor (§§ 99, 95 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz). Eine unter diesem Zeitraum liegende Entsendung erfordert die Zustimmung des Betriebsrates nur dann, wenn eine erhebliche Änderung der Arbeitsumstände vorliegt.

3. Rechtsprechung im Überblick

Kein Fahrverbot bei Existenzgefährdung

In dem zugrunde liegenden Fall hatte das Amtsgericht den Betroffenen wegen des Überschreitens der zulässigen Höchstgeschwindigkeit außerhalb geschlossener Ortschaften um 57 km/h zu einer Geldbuße von 150 Euro verurteilt; daneben verhängte es gegen den Betroffenen ein Fahrverbot von einem Monat.

Das Oberlandesgericht hob auf die Beschwerde des Betroffenen hin das Urteil des Amtsgerichts auf. Der Betroffene hatte sich bei seiner Beschwerde auf den Umstand berufen, dass ein Fahrverbot für ihn existenzgefährdende Auswirkungen habe.

Das Oberlandesgericht stellte in seinem Urteil zwar klar, dass der Gesichtspunkt einer nachhaltigen Existenzgefährdung zurücktreten muss, wenn ein Betroffener innerhalb einer überschaubaren Zeitspanne wiederholt wegen erheblicher Verstöße gegen straßenverkehrsrechtliche Bestimmungen in Erscheinung getreten ist. Selbst ein tatsächlich drohender Arbeitsplatzverlust führt in diesem Fall nicht dazu, in jedem Fall von der Verhängung eines Fahrverbotes abzusehen oder Ausnahmen für bestimmte Fahrzeugarten zuzulassen. Dies gilt aber nur, wenn sich ein Betroffener gegenüber verkehrsrechtlichen Ge- und Verboten in einschlägiger Weise vollkommen uneinsichtig

zeigt. Gerade in diesem Fall muss ein Fahrverbot auch bei erheblicher Härte seine Berechtigung behalten. Eine solche den dargestellten Grundsätzen entsprechende Fallgestaltung, bei der trotz eines an sich in Betracht kommenden Härtefalls, die Verhängung eines Fahrverbotes gleichwohl geboten ist, liegt aber nach den Feststellungen des AG bei dem bisher verkehrsrechtlich nicht vorbelasteten Betr. nicht vor, so dass das Urteil insoweit keinen Bestand haben kann.

OLG Bamberg, Beschluss vom 22. 1. 2009, Aktenzeichen: 2 Ss OWi 5/09

Kritische Äußerungen rechtfertigen keine Kündigung

Das LAG Baden-Württemberg hat in seinem Urteil vom 10.2.2010 entschieden, dass auch durch mehrfache Wiederholung kritischer Äußerungen gegen den Arbeitgeber keine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden kann.

Zu beachten ist allerdings, dass die Äußerungen des Arbeitnehmer vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung gedeckt sein müssen, also weder eine Formalbeleidigung noch eine Schmähung des Arbeitgebers darstellen dürfen.

Anderenfalls ist die Kündigung gegebenenfalls nach vorangegangener Abmahnung sozial gerechtfertigt.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10.2.2010, Aktenzeichen: 2 Sa 59/09

Keine Abmahnung für Vorbereitungsmaßnahmen zur Betriebsratswahl während der Arbeitszeit

Bereitet ein Arbeitnehmer zusammen mit zwei weiteren Arbeitnehmern in einem betriebsratslosen Betrieb das Einladungsschreiben für die Wahlversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes während der Arbeitszeit vor, so kann er hierfür nicht vom Arbeitgeber abgemahnt werden.

Arbeitsgericht Kiel, Urteil vom 16.09.2010, Aktenzeichen: 5 Ca 1030 d/10

Anspruch auf Urlaubsabgeltung erlischt nicht bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Ansprüche auf Abgeltung gesetzlichen Teil- oder Vollurlaubs erlöschen nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.

BAG, Urteil vom 24. März 2009, Aktenzeichen: 9 AZR 983/07

Wenn Sie weitergehende Informationen zu den genannten Urteilen wünschen, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung: mail@kanzlei-stueben.de