

Newsletter Arbeitsrecht

Februar 2017



Newsletter Arbeitsrecht

Februar 2017



Themen und Veranstaltungen präsentiert vom [Team Arbeitsrecht von Osborne Clarke](#)

Wir möchten Sie auf folgende Veranstaltung unseres Teams hinweisen:

„Arbeitsrecht aktuell und Datenschutz 2017 in der Unternehmenspraxis: Was ändert sich für Arbeitgeber?“ am 14. Februar 2017 in unserem Kölner Büro. Nähere Informationen sowie die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie [hier](#).

Außerdem möchten wir Sie auf folgende Veröffentlichung unseres Teams aufmerksam machen:

- **„Mehr Aufwand und Unsicherheit, kein wirklicher Schutz - AÜG-Reform gibt Unternehmen Spielräume für die Leiharbeit“**
Interview mit Thomas Leister, Börsen-Zeitung, 7.1.2017
- **„Höhe einer Bonuszahlung: Nach Zielvorgaben oder nach freiem Ermessen?“**
von Tanja Diepold, erschienen bei Löhne und Gehälter Professionell, Ausgabe 12/2016, Seite 214 f.
- **„Welche Änderungen bringt das Flexirentengesetz zum 01.01.2017 für Arbeitgeber?“** von Sylvia Wörz, erschienen bei Löhne und Gehälter Professionell, Ausgabe 1/2017, Seite 14 f.

In dieser Ausgabe finden Sie Beiträge zu folgenden Themen:

Top Thema: Betriebsverfassungs- und Tarifrecht

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrat bei Facebook-Seite des Arbeitgebers mit sogenannter Posting-Funktion 3

Kündigungsrecht

Ordentliche Änderungskündigung - Verhältnismäßigkeit - AGB-Kontrolle - Transparenzgebot 5

Zeitarbeit

Auch sogenannte Mischbetriebe dürfen beim Verleih von Arbeitnehmern auf Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche verweisen!..... 7

Betriebliche Altersversorgung

Keine Benachteiligung von Schwerbehinderten durch Abschläge bei vorzeitiger Betriebsrente..... 9



Top Thema: Betriebsverfassungs- und Tarifrecht Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Facebook-Seite des Arbeitgebers mit sogeannter Posting-Funktion

Die Entscheidung des Arbeitgebers, eine Facebook-Seite mit einer sogenannten Posting-Funktion freizuschalten, die es anderen Facebook-Nutzern erlaubt, Beiträge auf der Seite des Unternehmens zu posten, ist mitbestimmungspflichtig gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss v. 13. Dezember 2016 - Az. 1 ABR/15).

Der Sachverhalt

Die Arbeitgeberin, ist ein Konzernunternehmen, das Blutspendedienste anbietet und insgesamt fünf Transfusionszentren betreibt. Die in den Transfusionszentren tätigen Mitarbeiter tragen im Rahmen von Blutspendeaktionen Namensschilder. Zu Marketingzwecken betreibt die Arbeitgeberin eine Facebook-Seite. Im Rahmen von Blutspendeterminen gab die Arbeitgeberin Flugblätter aus, die die Spender auf die Facebook-Seite aufmerksam machen sollten. Die Facebook-Seite der Arbeitgeberin dient unter anderem dazu, Blutspendetermine bekanntzumachen, neue Spender anzusprechen oder den Ablauf bei einer Blutspende zu erläutern. Die Seite war jedoch ebenfalls mit einer virtuellen Pinnwand ausgestattet, auf der jeder registrierte Facebook-Nutzer Beiträge hinterlassen konnte. Diese Beiträge sind wiederum für alle anderen Facebook-Nutzer sichtbar. Die Betreuung der Seite erfolgt durch ca. 10 Mitarbeiter, die die Seite pflegen und unter anderem auch Kommentare von Besuchern beantworten.

Nachdem sich Kunden des Blutspendedienstes kritisch über Mitarbeiter des Blutspendedienstes auf der virtuellen Pinnwand geäußert hatten, beantragte der Konzernbetriebsrat die Stilllegung der Internetseite. Der Betriebsrat sah in dem Betrieb der Facebook-Seite zwei mitbestimmungspflichtige Tatbestände berührt. Zum einen soll es sich um eine mitbestimmungspflichtige Verhaltenssteuerung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG handeln, zum anderen könne - laut Konzernbetriebsrat - eine Überwachung des Leistungsverhaltens der Arbeitnehmer angenommen werden und durch § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG eine Mitbestimmungspflicht ausgelöst werden. Zwar hatte die Arbeitgeberin die Mitarbeiter über die Facebook-Seite informiert, eine Beteiligung des Betriebsrats hatte jedoch nicht stattgefunden.

Verfahrensgang

In der ersten Instanz entsprach das Arbeitsgericht Düsseldorf (Beschluss v. 27. Juni 2014 – 14 BV 104/13) dem Unterlassungsantrag des Betriebsrates. Die Arbeitgeberin habe das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG verletzt. Durch die Postings von Kunden des Blutspendedienstes sei es möglich, Aussagen

über das Leistungs- und Arbeitsverhalten der Mitarbeiter in den einzelnen Blutspendezentren zu treffen. Zum anderen würden auch die Mitarbeiter, die die Seite pflegen, in ihrem Verhalten und ihrer Leistung überwacht.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat in zweiter Instanz (Beschluss v. 12. Januar 2015 – 9 TaBV 51/14) die Beschwerden der Arbeitgeberin gegen das erstinstanzliche Urteil für zulässig und begründet erachtet. Die Arbeitgeberin habe durch den Betrieb der Facebook-Seite keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt. Folglich habe der Betriebsrat auch keinen Unterlassungsanspruch gegen die Arbeitgeberin. Laut LAG sei Facebook keine technische Einrichtung, die dazu bestimmt sei das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Erforderlich hierfür wären Aufzeichnungen über die Mitarbeiter, die die Facebook-Seite automatisch erstellt. Im vorliegenden Fall seien Rückschlüsse auf das Verhalten von Mitarbeitern in den Blutspendezentren jedoch ausschließlich durch Postings auf der Facebook-Seite möglich. Im Hinblick auf die Mitarbeiter, die die Facebook-Seite pflegen, könnte laut LAG eine andere Sichtweise zwar denkbar sein, da jedoch alle 10 Mitarbeiter einen zentralen Account verwenden, könne durch die Aufzeichnungen, wann eine Anmeldung auf der Seite erfolgt und welche Kommentare hinterlassen werden, ebenfalls kein Rückschluss auf den betreffenden Mitarbeiter und deren Leistung gezogen werden.

Die Entscheidung des BAG

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 13. Dezember 2016 (Az. 1 ABR 7/15) festgestellt, dass das Verhalten der Arbeitgeberin der Mitbestimmung unterlag. Laut BAG unterliegt es der Mitbestimmung des Betriebsrates, wenn der Arbeitgeber eine Facebook-Seite betreibt, die Postings von anderen Nutzern zulässt. Beziehen sich diese Postings auf das Verhalten der Mitarbeiter oder deren Leistungen, so liegt eine Überwachung der Arbeitnehmer durch eine technische Einrichtung vor, i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Andererseits stellte das BAG fest, dass die Entscheidung, ob eine Facebook-Seite betrieben werde oder nicht, allein der Entscheidung der Arbeitgeberin obliegt. Bislang existiert lediglich die Pressemitteilung des BAG. Anderen Quellen zur Folge bestätigte jedoch ein Gerichtssprecher, dass die Posting-Funktion auf der Facebook-Seite so lange nicht genutzt werden dürfe, bis es eine Einigung mit dem Betriebsrat gäbe.

Hinweise für die Praxis

Das BAG stärkt durch seine Entscheidung die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Wie der Verfahrensgang zeigt, beurteilten die Instanzgerichte die Frage, ob eine technische Einrichtung vorliegt, die zur Überwachung der Mitarbeiter geeignet ist, unterschiedlich. Das BAG hat sich letztlich dazu entschieden diese Frage mit „Ja“ zu beantworten und § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG entsprechend weit auszulegen. Bei einem Auftritt in sozialen Netzwerken sollte der Arbeitgeber den Betriebsrat frühzeitig einbinden.

Newsletter Arbeitsrecht

Februar 2017



Sobald konkrete Planungen über die Nutzung von Facebook als Marketing-Plattform unternommen werden, sollte der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat darüber entscheiden, ob die Nutzung von Kommentar-Funktionen auf der Seite sinnvoll ist. Die frühzeitige Einbindung in den Entscheidungsprozess kann häufig helfen, Konflikte mit dem Betriebsrat, zu vermeiden.

Sofern Sie Rückfragen zu diesem Thema haben oder weitere Informationen wünschen, kontaktieren Sie bitte:



Dr. Jörg Puppe

Rechtsanwalt

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4042

E joerg.puppe@osborneclarke.com



Kündigungsrecht

Ordentliche Änderungskündigung - Verhältnismäßigkeit - AGB-Kontrolle - Transparenzgebot

Eine ordentliche Änderungskündigung ist wegen der mit ihr verbundenen Bestandsgefährdung unverhältnismäßig, wenn die erstrebte Änderung der Beschäftigungsbedingungen durch Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers möglich ist (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil v. 22. September 2016 - 2 AZR 509/15).

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung.

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten, mit Dienstsitz in K, schloss mit der Klägerin einen Arbeitsvertrag ab, in dem die Parteien vereinbarten, dass der Tätigkeitsort die jeweiligen Geschäftsräume der Arbeitgeberin sein sollten.

Arbeitsvertraglich war vereinbart, dass die Beklagte der Klägerin bei unveränderten Bezügen auch eine andere ihrer Vorbildung und ihren Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit, eventuell auch nur vertretungsweise, an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen übertragen konnte.

Im Jahre 2013 traf die Beklagte die unternehmerische Entscheidung, die Anzahl der Betriebsstätten – darunter auch diejenige, in der die Klägerin tätig war – zu reduzieren. Die bisherigen Aufgaben sollten an den Standorten A und B fortgeführt werden. Ende 2013 kündigte die Beklagte der Klägerin gegenüber an, von ihrem Direktionsrecht Gebrauch zu machen und die Klägerin an den Standort in A zu versetzen. Zugleich erklärte sie „höchst vorsorglich“ die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 31. Juli 2014, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist in A fortzusetzen. Die Klägerin nahm dieses Angebot nicht an. Die Beklagte berief sich später nicht mehr auf die Ausübung des Direktionsrechts für die Versetzung.

Mit der fristgerecht gegen die Kündigung eingereichten Klage beantragte die Klägerin ihre Weiterbeschäftigung. Sie trug vor, dass die Änderungskündigung unverhältnismäßig gewesen sei. Die Beklagte berief sich hingegen auf die Unwirksamkeit der vertraglichen Regelung, wegen Intransparenz der Klausel.

Die Vorinstanzen haben die Änderungskündigung für unwirksam erachtet. Gegen dieses Urteil richtete sich die Revision der Beklagten.

Die Entscheidung

Die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte keinen Erfolg.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis im vorliegenden Fall und bot im Zusammenhang damit neue Arbeits-

bedingungen, nämlich die Beschäftigung in A, an, sog. Änderungskündigung.

Dagegen sei eine Kündigungsschutzklage zulässig.

Die Kündigungsschutzklage sei nach Auffassung des BAG begründet, weil die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum Zwecke der Änderung des Arbeitsorts unverhältnismäßig und daher sozial ungerechtfertigt gewesen sei.

Die Änderungskündigung sei bereits dann unverhältnismäßig, wenn es keiner Änderung der Arbeitsbedingungen des Arbeitgebers durch die Änderungskündigung bedürft hätte. Daher prüfte das BAG, ob die Beklagte die Arbeitsbedingungen – hier den Wechsel des Beschäftigungsorts von K nach A – durch die bestehenden vertraglichen Regelungen oder von Gesetzes wegen hätte durchsetzen können.

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer mittels Ausübung des Direktionsrechts versetzen, § 106 Satz 1 GewO. Er darf Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit dieser nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt ist.

Daher prüfte das BAG im vorliegenden Fall, ob der Arbeitsvertrag eine von § 106 Satz 1 GewO abweichende Regelung treffe. Als Allgemeine Geschäftsbedingung unterliegen Regelungen in einem Arbeitsvertrag zudem der Inhaltskontrolle nach den §§ 305ff. BGB.

Zwar haben sich die Parteien bei dem Tätigkeitsort auf die jeweiligen Geschäftsräume der Beklagten geeinigt. Im Arbeitsvertrag fände sich aber auch die Versetzungsklausel. Durch die Versetzungsklausel werde keine von § 106 Satz 1 GewO abweichende Regelung getroffen. Diese Klausel sei auch – entgegen der Ansicht der Beklagten – nicht intransparent. Zum einen könne sich die Beklagte als Versetzerin darauf nicht berufen. Zum anderen greife selbst bei Hinwegdenken der vertraglichen Regelung das oben näher beschriebene gesetzliche Direktionsrecht.

Das BAG stellte daher fest, die Beklagte habe die Versetzung auch im Rahmen des Direktionsrechts durchsetzen können. Die Änderungskündigung sei vor diesem Hintergrund unverhältnismäßig.

Hinweise für die Praxis

Die Entscheidung des BAG verdient Zustimmung. Das BAG bestätigt seine Rechtsprechungslinie zu Änderungskündigungen und zur Auslegung von arbeitsvertraglichen Klauseln.

Wieso die Beklagte sich nicht mehr auf ihr Direktionsrecht berief, ist nicht nachvollziehbar. Denn dadurch hätte sie die Versetzung vor Gericht wohl durchsetzen können. Zudem ging auch die Argumentation der Unwirksamkeit der AGB wegen Intransparenz ins Leere.

Newsletter Arbeitsrecht

Februar 2017



Der Verwender von arbeitsvertraglichen Klauseln kann sich nicht auf diesen Einwand berufen. Ansonsten könnte er intransparente, d.h. rechtlich nicht klare Regelungen schaffen und sich dies im Falle von Streitigkeiten auch noch zu Nutze machen. Zudem hätte die Unwirksamkeit zur Folge, dass die gesetzliche Regelung greife, auf die die Beklagte sich jedoch nicht (mehr) berief.

Bereits beim Entwerfen des Arbeitsvertrags empfiehlt es sich, Vorsicht walten zu lassen. Der Arbeitgeber ist kraft des gesetzlichen Direktionsrechts bereits befugt, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen. Versetzungsklauseln können daher im Einzelfall nachteilig sein, insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass solche Klausel betriebsbedingte Änderungskündigungen erheblich erschweren.

Arbeitgeber, die Mitarbeiter versetzen möchten, sollten sich auf das gesetzliche Direktionsrecht berufen, denn mit Ausnahme etwaiger Besonderheiten im Einzelfall ist die (vorsorgliche) Änderungskündigung ansonsten unverhältnismäßig.

Begehrt der Arbeitgeber hingegen, das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter zu beenden, empfiehlt sich eine Versetzung in naher Zukunft kraft Direktionsrecht. Zusätzlich sollte eine vorsorgliche Änderungskündigung und bei Arbeitsverweigerung an dem neuen Arbeitsort, eine Abmahnung des Arbeitnehmers, bis hin zur (fristlosen) verhaltensbedingten Kündigung ausgesprochen werden.

Sofern Sie Rückfragen zu diesem Thema haben oder weitere Informationen wünschen, kontaktieren Sie bitte:



Alexander Schlicht

Rechtsanwalt

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4480

E alexander.schlicht@osborneclarke.com



Zeitarbeit

Auch sogenannte Mischbetriebe dürfen beim Verleih von Arbeitnehmern auf Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche verweisen!

Auch tarifungebundene Unternehmen, deren Betriebszweck nicht ausschließlich der Verleih von Arbeitnehmern ist, können als sogenannte Mischbetriebe auf die Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche verweisen und vom Equal-Pay-Grundsatz abweichen. § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 3 AÜG setzt kein Überwiegen der Arbeitnehmerüberlassung in einem Mischbetrieb voraus (Bundessozialgericht (BSG), Urt. v. 12.10.2016 – B 11 AL 6/15 R).

Der Sachverhalt

Die Klägerin ist eine nicht tarifgebundene GmbH, deren Unternehmensgegenstand unter anderem die Arbeitnehmerüberlassung ihrer Mitarbeiter ist. Diese erfolgt jedoch nur in geringem Umfang. Das Arbeitsvertragsmuster sieht die Anwendung der Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche in der jeweils gültigen Fassung vor.

Die Beklagte erteilte der Klägerin nach Verlängerung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung für ein Jahr eine (befristete) Auflage mit der Untersagung, „mit den Arbeitnehmern für die Dauer der Überlassung an einen Drittbetrieb eine Vereinbarung dahingehend zu treffen, dass sie für diesen Zeitraum von dem Gleichstellungsgrundsatz gem. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG durch Anwendung eines Tarifvertrags in der Zeitarbeit freigestellt werden“. Die Beklagte begründete dies damit, dass der Betrieb der Klägerin nicht überwiegend auf Arbeitnehmerüberlassung ausgerichtet sei und sich daher nicht im Geltungsbereich des Tarifvertrags der Zeitarbeitsbranche befinde. Für Mischbetriebe gelte das Überwiegensprinzip.

Das Sozialgericht Hamburg gab der Anfechtungsklage statt. Nach Berufung der Beklagten stellte das LSG Hamburg unter Klageabweisung im Übrigen die Rechtswidrigkeit der Auflage fest. Daraufhin legte die Beklagte Revision ein.

Die Entscheidung

Das BSG bestätigte, dass das LG Hamburg zu Recht festgestellt habe, die Auflage zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis sei rechtswidrig gewesen.

Die Voraussetzungen zur Erteilung einer Auflage gem. § 2 Abs. 2, § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 3 AÜG hätten nicht vorgelegen. Der Klägerin stand es frei, vom Gleichbehandlungsgebot des AÜG abzuweichen, indem sie die Anwendung der zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen und den DGB-Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträge der Zeitarbeit arbeitsvertraglich vereinbarte. Die Klägerin sei als Mischunternehmen mit nicht überwiegender Arbeitnehmerüberlassung nicht von der im

AÜG eröffneten Möglichkeit der Bezugnahme auf Tarifverträge ausgeschlossen.

Die Auslegung der Norm ergebe nicht, dass sie die überwiegende Arbeitnehmerüberlassung in Mischbetrieben voraussetze. Anders als § 6 Arbeitnehmerentendegesetz knüpfe der Wortlaut des § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 3 AÜG nicht an ein „Überwiegen“ an. Auch Sinn und Zweck des AÜG geböten nicht die Geltung des Überwiegensprinzips für nicht tarifgebundene Mischunternehmen. Es komme ausschließlich auf den durch die Tarifvertragsparteien bestimmten Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags an.

Danach sei die Klägerin nicht vom Geltungsbereich der konkret in Bezug genommenen Tarifverträge ausgeschlossen gewesen. Auch deren Geltungsbereich setze nämlich kein Überwiegen der Arbeitnehmerüberlassung voraus.

Auch die nach Aufgabe der Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit umstrittene Rechtsfrage, ob das Überwiegensprinzip als Auslegungsgrundsatz noch weiterhin heranzuziehen sei, könne im konkreten Fall dahinstehen. Wenn einem Tarifvertrag das Industrieverbandsprinzip erkennbar nicht zugrunde läge, könne auch nicht angenommen werden, dass er auf den gesamten Betrieb Anwendung finden solle.

Hinweise für die Praxis

Das Urteil des BSG erleichtert das Abweichen tarifungebundener Mischunternehmen vom Equal-Pay-Grundsatz deutlich.

Das BSG stellt mit dieser Entscheidung klar, dass auch Mischbetriebe durch individualvertragliche Vereinbarungen auf die für sie günstigen Branchentarifverträge der Zeitarbeitsbranche zurückgreifen können. Dabei kommt es nicht mehr darauf an, dass sie überwiegend Leiharbeit betreiben.

Es ist daher auch nicht mehr nötig, eine räumlich und organisatorisch abgrenzbare Einheit innerhalb des Betriebs zu schaffen, die sich ausschließlich der Arbeitnehmerüberlassung widmet. Hierdurch können nicht nur Kosten, sondern auch Verwaltungsaufwand gespart werden.

Sofern Sie Rückfragen zu diesem Thema haben oder weitere Informationen wünschen, kontaktieren Sie bitte:



Dr. Timo Karsten

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner
Innere Kanalstr. 15 50823 Köln
T +49 221 5108 4192
E timo.karsten@osborneclarke.com

Newsletter Arbeitsrecht

Februar 2017



und



Dr. Viktoria Winstel

Rechtsanwältin

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4156

E viktoria.winstel@osborneclarke.com



Betriebliche Altersversorgung Keine Benachteiligung von Schwerbehinderten durch Abschläge bei vorzeitiger Betriebsrente

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass keine unerlaubte Benachteiligung wegen einer Behinderung vorliegt, wenn eine Versorgungsordnung Abschläge bei der Inanspruchnahme der Betriebsrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 13. Oktober 2016 – 3 AZR 439/15).

Sachverhalt

Der 1953 geborene Kläger war von 1980 bis 2013 bei der Beklagten beschäftigt. Er war als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Seit Vollendung seines 60. Lebensjahres bezieht er eine gesetzliche Altersrente für Schwerbehinderte sowie eine Betriebsrente.

Bis zum Jahr 2001 war es bei der Beklagten möglich, eine ungekürzte Betriebsrente zu erhalten, wenn der Arbeitnehmer eine Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. Nach einer Änderung der Versorgungsordnung im Jahr 2001 besteht ein Anspruch auf Betriebsrente auch, wenn eine Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird; es wurde allerdings als feste Altersgrenze die Vollendung des 65. Lebensjahres festgelegt. Außerdem wurde bestimmt, dass für eine vorgezogene Inanspruchnahme der Betriebsrente ein versicherungsmathematischer Abschlag von 0,4 Prozent pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme vorzunehmen ist, soweit die Anwartschaft auf Beschäftigungszeiten nach dem 1. Januar 1996 beruht. Die Beklagte kürzte die Betriebsrente entsprechend.

Mit seiner Klage ging der Kläger gegen die Kürzung vor. Das LAG Frankfurt hielt die Kürzung für rechtmäßig und wies die Klage ab (LAG Frankfurt, Urteil vom 8. Juli 2015 – 6 Sa 257/14).

Entscheidung

Das BAG sah den Rechtsstreit als nicht entscheidungsreif an und verwies ihn an das LAG zurück.

Das BAG entschied allerdings, dass eine gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßende Benachteiligung wegen einer Behinderung nicht vorläge. Da die Kürzung nicht an die Behinderteneigenschaft anknüpfe, scheidet eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG aus. Auch eine mittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 2 AGG läge nicht vor.

Wenn die Voraussetzungen eines frühen Renteneintritts bei nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern vorliegen, würde ihr Anspruch auf eine Betriebsrente nach der geänderten Versorgungsordnung ebenso gekürzt werden, wie bei schwerbehinderten Arbeitnehmern. Auch wenn nur schwerbehinderte Arbeitnehmer die gesetzliche Rente und

damit die Betriebsrente früher beanspruchen können, läge keine Benachteiligung gegenüber anderen Arbeitnehmern vor. In diesem Fall gäbe es nämlich keine anderen Arbeitnehmer, die zum selben Zeitpunkt eine Betriebsrente beziehen. Der Kläger verlange letztlich eine ihn begünstigende Behandlung. Diese sei nach § 5 AGG zwar zulässig, es bestehe aber keine dahingehende Verpflichtung des Arbeitgebers. Auch aus der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (RL 2000/78/EG) ergebe sich nichts anderes. Aus Art. 5 RL 2000/78/EG folge keine Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen für behinderte Menschen bei der Berechnung einer Betriebsrente.

Das BAG hat das Urteil des LAG Frankfurt dennoch aufgehoben und den Rechtsstreit zurückverwiesen, da es die Begründung als rechtsfehlerhaft ansah. Das LAG Frankfurt hat nun erneut zu prüfen, ob für die Änderung der Versorgungsordnung sachlich-proportionale Gründe vorlagen und die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt sind.

Hinweise für die Praxis

Die Entscheidung des BAG ist für Arbeitgeber erfreulich. Abschläge bei einer vorzeitig in Anspruch genommenen Betriebsrente sind danach zulässig. Eine Benachteiligung schwerbehinderter Arbeitnehmer liegt nicht vor. Dem Urteil ist zuzustimmen. Arbeitnehmer, die früher eine Betriebsrente beziehen, erbringen zum einen weniger lang Arbeitsleistungen, zum anderen nehmen sie aber mehrere Jahre Rentenleistungen in Anspruch.

Mit der bisherigen Rechtsprechung des BAG steht das aktuelle Urteil in Einklang. Bereits im Jahr 2013 hatte das BAG für den Fall einer Mindestaltersgrenze von 50 Jahren bei einer Invaliditätsrente entschieden, dass ein Arbeitnehmer nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werde, wenn gesunde Arbeitnehmer auch nur unter denselben Voraussetzungen Anspruch auf eine Invaliditätsrente haben (BAG, Urteil vom 10. Dezember 2013 – 3 AZR 796/11). Die aktuelle Entscheidung zeigt wieder einmal, wie wichtig die Einrichtung einer professionellen Versorgungsordnung für Arbeitgeber ist. Bei Änderungen der Versorgungsordnung ist stets darauf zu achten, ob die Grundsätze von Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit gewahrt werden.

Sofern Sie Rückfragen zu diesem Thema haben oder weitere Informationen wünschen, kontaktieren Sie bitte:



Tanja Diepold
Rechtsanwältin
Nymphenburger Str. 1 80335 München
T +49 89 5434 8060
E tanja.diepold@osborneclark.com

Beratungsspektrum



Wir beraten Ihr Unternehmen in allen Bereichen des Arbeitsrechts, sowohl bei der täglichen Personalarbeit als auch bei Unternehmenskäufen und Restrukturierungen. Machen Sie sich unsere Kompetenz zu Nutze und vermeiden Sie kostspielige Überraschungen!

Unsere Experten

Setzen Sie auf ein Team aus Juristen mit großer praktischer Erfahrung. Die Qualifizierung als „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ ist für uns selbstverständlich. Auf Grund ihrer anerkannten juristischen Expertise halten unsere Anwälte regelmäßig Vorträge und Seminare. Sie veröffentlichen Fachbücher sowie Beiträge für Gesetzeskommentare und wissenschaftliche Fachzeitschriften.

Spektrum

- Kündigungsrecht
- Personalarbeit
- Zeitarbeit
- Compliance
- Employer Branding
- Social Media
- Internationaler Mitarbeiterereinsatz
- Betriebliche Altersversorgung
- Betriebsverfassungs- und Tarifrecht
- Restrukturierung
- Outsourcing
- Matrixstrukturen
- Arbeitsrecht in Krise und Insolvenz

Expertise - Maßgeschneidert!

Wir bieten Ihnen individuelle Lösungen. Profitieren Sie dabei von der Erfahrung unseres Experten-Teams, das Sie gern bei der Gestaltung und Umsetzung Ihrer Maßnahmen unterstützt:

- Personalarbeit vom Eintritt bis zum Austritt des Mitarbeiters
- außergerichtliche Verhandlung und gerichtliche Durchsetzung
- Transaktionen von Due-Diligence-Prüfung bis zur Integration der Mitarbeiter

Ohne Grenzen

Grenzüberschreitende Sachverhalte sind uns vertraut: Wir haben die Erfahrung, die Ihr Unternehmen für die zunehmende Internationalisierung braucht. Sei es beim internationalen Einsatz Ihrer Mitarbeiter, der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte, beim Outsourcing ins Ausland oder der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Mitbestimmungsgremien. Als internationale Rechtsanwalts- und Steuerberatungskanzlei mit Büros in 16 Städten Europas und in den USA begleiten wir Sie bis in Ihr Zielland und stellen die fundierte Beratung vor Ort sicher.

Schulungen - Inhouse!

Holen Sie sich das Expertenwissen ins Haus: Wir schulen die Personalabteilungen unserer Mandanten, insbesondere hinsichtlich aktueller Änderungen im Arbeitsrecht. Unsere Schulungen für Führungskräfte zielen darauf ab, diese bei der Zusammenarbeit mit Personalabteilung und Geschäftsführung für arbeitsrechtliche Fragestellungen zu sensibilisieren.

Service: Information

Halten Sie Ihr Wissen auf der Höhe der Zeit: Regelmäßig informieren wir Sie über aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht und angrenzenden Rechtsgebieten. Bestellen auch Sie unseren monatlich erscheinenden arbeitsrechtlichen E-Mail-Newsletter.

Dieser Service ist selbstverständlich kostenfrei. Die bisherigen Ausgaben finden Sie auf unserer Webseite unter Publikationen.

Warum Osborne Clarke?

- Exzellente Qualität
- Serviceorientierung
- Responsiveness
- Zügige Bearbeitung
- Praxisnahe Beratung mit klaren Empfehlungen
- Dokumente für den HR-Bereich geeignet zur sofortigen Anwendung

Unser Team



**Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.
Ihr Team Arbeitsrecht von Osborne Clarke.**



Dr. Anke Freckmann
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
T +49 221 5108 4042
F +49 221 5108 4043
E anke.freckmann@osborneclarke.com



Annabel Lehnen
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
T +49 221 5108 4050
F +49 221 5108 4051
E annabel.lehnen@osborneclarke.com



Dr. Timo Karsten
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
T +49 221 5108 4192
F +49 221 5108 4193
E timo.karsten@osborneclarke.com



Dr. Thomas Leister, MBA
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
T +49 89 5434 8060
F +49 89 5434 8061
E thomas.leister@osborneclarke.com



Dr. David Plitt, LL.M. (LSE)
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
T +49 40 55436 4042
F +49 40 55436 4043
E david.plitt@osborneclarke.com



Sonja Riedemann, LL.M. (LSE)
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
T +49 221 5108 4118
F +49 221 5108 4119
E sonja.riedemann@osborneclarke.com



Sabine Wahl, LL.M. (Köln / Paris I)
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
T +49 221 5108 4118
F +49 221 5108 4119
E sabine.wahl@osborneclarke.com



Katharina Müller, LL.M. oec.
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
T +49 221 5108 4352
F +49 221 5108 4353
E katharina.mueller@osborneclarke.com



Andreas Grillo
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
T +49 221 5108 4118
F +49 221 5108 4119
E andreas.grillo@osborneclarke.com



Sylvia Wörz
Rechtsanwältin
T +49 221 5108 4480
F +49 221 5108 4481
E sylvia.woerz@osborneclarke.com



Dr. Viktoria Winstel
Rechtsanwältin
T +49 221 5108 4156
F +49 221 5108 4157
E viktorija.winstel@osborneclarke.com



Rebecca Mahlstedt
Rechtsanwältin
T +49 40 55436 4042
F +49 40 55436 4043
E rebecca.mahlstedt@osborneclarke.com

Unser Team



Dr. Jörg Puppe
Rechtsanwalt
T +49 221 5108 4042
F +49 221 5108 4043
E joerg.puppe@osborneclarke.com



Tanja Diepold
Rechtsanwältin
T +49 89 5434 8060
F +49 89 5434 8061
E tanja.diepold@osborneclarke.com



Björn Braun, LL.M.
Rechtsanwalt
T +49 221 5108 4192
F +49 221 5108 4193
E bjoern.braun@osborneclarke.com



Jan Kielwein
Rechtsanwalt
T +49 221 5108 4276
F +49 221 5108 4277
E jan.kielwein@osborneclarke.com



Juliane Reuter
Rechtsanwältin
T +49 89 5434 8060
F +49 89 5434 8061
E juliane.reuter@osborneclarke.com



Alexander Schlicht
Rechtsanwalt
T +49 221 5108 4480
F +49 221 5108 4481
E alexander.schlicht@osborneclarke.com



Philipp Raben
Rechtsanwalt
T +49 40 55436 4042
F +49 40 55436 4043
E philipp.raben@osborneclarke.com

Köln
T +49 (0) 221 5108 4000
München
T +49 (0) 89 5434 8000
Hamburg
T +49 (0) 40 55436 4000
www.osborneclarke.com

Diese Publikation wird monatlich erstellt und kostenfrei per E-Mail versandt. Sind Sie noch nicht für den Newsletter angemeldet, können Sie ihn bei Melanie Nagler unter melanie.nagler@osborneclarke.com bestellen oder Ihre Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

*Unsere arbeitsrechtlichen Publikationen finden Sie auch online auf unserer Webseite unter:
<http://www.osborneclarke.com/connected-insights/publications/?location=Germany&services=Employment+and+benefits+>*

Diese Zusammenfassung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzt nicht den individuellen Rechtsrat. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Für weitere Fragen steht Ihnen Osborne Clarke natürlich jederzeit gerne zur Verfügung.