

Newsflash Arbeitsrecht II 2010

Gesetzgebung

Bundesregierung lehnt gesetzlichen Mindestlohn ab

Seit langem wird das Thema Mindestlohn in der politischen Debatte heiß diskutiert. Die bisher gefundene Lösung über die Regelung im Arbeitnehmer-Entsendegesetz, wonach es individuelle Branchenlösungen für Mindestlöhne unter Beachtung der Tarifautonomie geben kann, soll nicht durch einen pauschal geltenden gesetzlichen Mindestlohn abgelöst werden. Die Bundesregierung hat sich in einer Antwort auf eine „Kleine Anfrage“ der Bundestagsfraktion „Die Linke“ gegen den gesetzlichen Mindestlohn ausgesprochen. Zudem wies sie die Behauptung zurück, unsichere und schlecht bezahlte Beschäftigungsverhältnisse fördern zu wollen.

Die Bundesregierung legt in ihrer Antwort vom 26. April 2010 statistisches Zahlenmaterial vor, aus dem sich ergibt, dass der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten mit einem Stundenlohn von weniger als EUR 10 brutto in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten im Jahr 2006 bei 20 % gelegen hat. Zieht man einen Vergleich zum Jahr 2001, so hat sich dieser Wert um 3 % erhöht. Den höchsten Anteil von Niedrigverdienern hat das Gastgewerbe mit 62,1 %. Darauf folgt das Grundstücks- und Wohnungswesen (40,2 %). Fast gleichauf liegen dahinter der Dienstleistungssektor (24,9 %), der Handel (24,6 %) und der Bereich Verkehr- und Nachrichtenübermittlung (24 %). Die Ergebnisse stammen aus der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes, die alle vier Jahre vorgenommen wird.

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland hinsichtlich des Anteils von Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnbereich etwa im Mittelfeld. Die Bundesregierung teilt mit, dass Deutschland mit 19,61 % den zwölften Platz von den 27 Mitgliedsstaaten belegt.

Die Bundesregierung sieht derzeit keine Notwendigkeit für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Sie setzt vielmehr auf die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, die die Erforderlichkeit und Angemessenheit von branchenspezifischen Mindestlöhnen am besten beurteilen könnten. Im Bekenntnis zur verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie verweist die Bundesregierung darauf, dass das Aushandeln von Löhnen grundsätzlich Aufgabe der Sozialpartner ist. Erforderlichkeit und Angemessenheit von Mindestlöhnen könnten am besten durch diese branchenspezifisch beurteilt werden. Etwas anderes ergebe sich auch nicht daraus, dass ab 2011 die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit auch für die im Jahre 2004 beigetretenen neuen Mitgliedsstaaten der EU in Kraft treten wird. Vielmehr könne die notwendige soziale Flankierung des Binnenmarkts mit Hilfe der bestehenden gesetzlichen Instrumentarien durch branchenspezifische Mindestlöhne passgenau hergestellt werden.



Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,

der vorliegende arbeitsrechtliche Newsflash gibt Ihnen einen kurzen Überblick über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht.

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

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Arbeitsrechts-Team
von White & Case LPP

Ansprechpartner

Berlin

Klaus Sturm
Tel.: +49 30 880911 0
ksturm@whitecase.com

Düsseldorf

Karl-Dietmar Cohnen
Tel.: +49 211 49195 291
kdcohnen@whitecase.com

Frankfurt

Frank-Karl Heuchemer
Tel.: +49 69 29994 0
fheuchemer@whitecase.com

Hamburg

Karl-Dietmar Cohnen
Tel.: +49 40 35005 396
kdcohnen@whitecase.com

Dr. Holger Meyer

Tel.: +49 40 35005 396
hmeyer@whitecase.com

München

Björn Theis
Tel.: +49 89 206043 740
bttheis@whitecase.com

Im Übrigen sei gemäß dem Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP geplant, die Rechtsprechung zum Verbot sittenwidriger Löhne gesetzlich festzuschreiben, um Lohndumping zu verhindern. Es bleibt spannend abzuwarten, was sich aus diesem Gesetzesvorhaben entwickeln wird.

Aktuelle Rechtsprechung

Zur Abgrenzung von Nebentätigkeit und Konkurrenzfähigkeit

Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich Nebenbeschäftigungen zu einem bestehenden Arbeitsverhältnis ausüben. Das gehört zu dem Grundrecht auf Berufsfreiheit, das jedem Arbeitnehmer zusteht. Eingeschränkt werden kann dies nur, wenn die Nebentätigkeit negative Auswirkungen auf das bestehende Arbeitsverhältnis hat. Dann kann der Arbeitgeber aufgrund berechtigter Interessen den Zweitjob untersagen. Grundsätzlich verboten ist bisher eine Konkurrenzfähigkeit. Das Bundesarbeitsgericht hat am 24. März 2010 einen Fall entschieden, in dem es um eine Nebentätigkeit bei einem Konkurrenten ging und deutete gleichzeitig eine mögliche Rechtsprechungsänderung in diesem Bereich an.

Die Parteien stritten über die Berechtigung einer Arbeitnehmerin, eine Nebentätigkeit als Zeitungszustellerin neben ihrer Tätigkeit als Briefsortiererin bei der Deutschen Post AG auszuüben.

Die Klägerin ist seit 1985 bei der Beklagten als Briefsortiererin mit einer Wochenarbeitszeit von 15 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag der Deutschen Post AG Anwendung. Im Jahr 2006 teilte die Klägerin ihrer Arbeitgeberin mit, dass sie frühmorgens eine Nebentätigkeit als Zeitungszustellerin mit einer Wochenarbeitszeit von sechs Stunden bei einem anderen Unternehmen ausübe. Das andere Unternehmen stellt nicht nur Zeitungen, sondern auch Briefe und andere Postsendungen zu. Die Tätigkeit der Klägerin beschränkt sich aber auf die Zustellung von Zeitungen. Unter Berufung auf die einschlägigen Tarifregelungen wurde der Arbeitnehmerin die Ausübung der Nebentätigkeit untersagt. Hiergegen klagte sie. Das BAG hat, anders als die Vorinstanzen, entschieden, dass die betreffende Nebentätigkeit ausgeübt werden darf.

Grundsätzlich ist – so das höchste deutsche Arbeitsgericht – einem Arbeitnehmer während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses jede Konkurrenzfähigkeit zum Nachteil des Arbeitgebers untersagt, auch wenn das nicht schriftlich geregelt ist. Das ergibt sich aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Hinsichtlich der Voraussetzungen, unter denen sich eine Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber als Konkurrenz auswirkt, kam es nach bisheriger Rechtsprechung nicht darauf an, auf welche Art und Weise der Arbeitnehmer den auch im Tätigkeitsbereich seines Hauptarbeitgebers aktiven Konkurrenten unterstützt, sofern der Nebentätigkeit nicht ausnahmsweise jedwede unterstützende Wirkung abgesprochen werden kann. Ebenso wenig soll es auf die Funktion des Arbeitnehmers beim Konkurrenten ankommen, weil dem Arbeitnehmer vielmehr jegliche Dienstleistung für diesen verboten ist.

Das Gericht äußerte jedoch in seinem Urteil Bedenken, ob angesichts allgemeiner arbeitsrechtlicher Grundsätze an dieser Rechtsprechung weiterhin festgehalten werden kann, wenn es sich lediglich um einfache Tätigkeiten handelt, die allenfalls zu einer untergeordneten wirtschaftlichen Unterstützung des Konkurrenzunternehmens führen können und im Übrigen schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers nicht berührt werden. Bei der Bestimmung der Reichweite des Wettbewerbsverbots muss die in Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz

Hinweis

White & Case ist eine internationale Anwaltskanzlei, die aus White & Case LLP, eine im US-Staat New York registrierte Limited Liability Partnership, White & Case LLP, eine nach englischem Recht eingetragene Limited Liability Partnership, und weiteren angeschlossenen Unternehmen besteht. Die Partner unserer deutschen Büros gehören ebenfalls der nach dem Recht des Staates New York gegründeten Limited Liability Partnership an. Demzufolge ist die persönliche Haftung der einzelnen Partner beschränkt.

Der Newsflash Arbeitsrecht ist ein reines Informationsschreiben und dient der allgemeinen Unterrichtung unserer Mandanten und anderer interessierter Personen. Der Newsflash Arbeitsrecht kann eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Gerne stehen wir Ihnen für weiterführende Informationen oder konkrete Anfragen zur Verfügung.

www.whitecase.de

geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, weshalb nur im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls festzustellen ist, ob die Nebentätigkeit zu einer Gefährdung oder Beeinträchtigung der Interessen des Arbeitgebers führt. Nach Ansicht des Gerichts spricht vieles dafür, dass bloße Hilfstätigkeiten ohne Wettbewerbsbezug nicht unter das Wettbewerbsverbot fallen.

Diese Frage haben die Erfurter Richter vorliegend nicht entscheiden müssen. Vorliegend beinhalteten die anwendbaren Tarifverträge eine Regelung zugunsten der Arbeitnehmerin, die von den allgemeinen Grundsätzen abweicht und eine Nebentätigkeit nur bei unmittelbarer Wettbewerbstätigkeit untersagte. Zwar standen die beiden Unternehmen im Ausgangsfall hinsichtlich der Briefzustellung in Konkurrenz, eine unmittelbare Wettbewerbstätigkeit liegt aber dennoch nicht vor, weil die Klägerin weder in der Briefzustellung tätig ist, noch überschneiden sich ihre Tätigkeiten in beiden Unternehmen. Durch die Nebentätigkeit werden schutzwürdige Interessen der Beklagten nicht beeinträchtigt.

Fazit

Möglicherweise kommt es zu einer Änderung der Rechtsprechung auf diesem Gebiet. Zukünftig könnte eine Nebentätigkeit bei einem Wettbewerber nicht mehr verboten sein, sofern es sich nur um untergeordnete wirtschaftliche Unterstützungsarbeiten handelt und keine schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers berührt werden.

BAG vom 24.03. 2010 – 10AZR 66/09

Urlaub in Luxemburg – erneute Vorlage zum EuGH

Lange schien die Rechtslage im deutschen Urlaubsrecht klar zu sein. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG). Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe, z. B. Krankheit, dies rechtfertigen. Der übertragene Urlaub muss bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden, sonst verfällt er. Das galt auch für den Fall der dauerhaften Krankheit, so dass es nicht zu einer Ansammlung von Urlaubsansprüchen über mehrere Jahre bei dauerhaft kranken Arbeitnehmern kommen konnte. Aus europarechtlicher Sicht wird dieses klare Konzept seit der Entscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009 (Fall Schultz-Hoff) in Frage gestellt. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat nunmehr erneut die Richter in Luxemburg mit einer Frage zur mehrjährigen Urlaubsansammlung bei Arbeitsunfähigkeit angerufen.

Seit dem Urteil des EuGH in der Sache Schultz-Hoff (Urteil vom 20. Januar 2009, C-350/06) ist Bewegung ins deutsche Urlaubsrecht gekommen. Das höchste europäische Gericht hatte entschieden, dass ein Arbeitnehmer bei andauernder Krankheit seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht verliert, wenn er ihn aufgrund seiner Erkrankung nicht ausüben konnte.

Dieses Urteil nahm das LAG Hamm nunmehr zum Anlass, in einem neuen Vorlagebeschluss weitere Fragen zu stellen. Das westfälische Gericht möchte vor allem wissen, ob der gesetzliche Mindesturlaub bei längerfristiger Arbeitsunfähigkeit über mehrere Jahre angesammelt werden kann oder ob er „befristet“ ist, d. h. ein Erlöschen des Anspruchs auf bezahlten Mindestjahresurlaub bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern gerechtfertigt ist. Die Frage ist durchaus berechtigt, da der EuGH in der Schultz-Hoff-Entscheidung nur zur Frage des Erhalts des Urlaubsanspruchs aus dem Vorjahr und dem laufenden Jahr entschieden hatte, nicht aber zu langjähriger dauerhafter Arbeitsunfähigkeit über mehrere Jahre hinweg.

Der Vorlagefrage liegt folgender Sachverhalt zugrunde.

Der schwerbehinderte Kläger war über 40 Jahre bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin als Schlosser beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens Anwendung. Der Kläger war seit 23. Januar 2002 arbeitsunfähig krank und bezog ab dem 1. Oktober 2003 jeweils eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung. Das Arbeitsverhältnis wurde zum 31. August 2008 durch einen Aufhebungsvertrag beendet. Nach Verkündung des Schultz-Hoff-Urteils des EuGH erhob der Kläger Klage auf Abgeltung seines Urlaubs für die Jahre 2006, 2007 und 2008 in Höhe von jeweils 35 Arbeitstagen (30 Tage tariflicher Jahresurlaub zuzüglich 5 Tage Schwerbehindertenurlaub). Das Arbeitsgericht Dortmund hat dem Kläger die Abgeltung für beide Urlaubsarten in Höhe von jeweils 25 Tagen pro Jahr (20 Tage gesetzlicher Mindesturlaub zuzüglich 5 Tage Schwerbehindertenurlaub) zugesprochen und im Übrigen die Klage abgewiesen. Das LAG Hamm hat die Frage dem EuGH vorgelegt.

Der EuGH soll nun klären, ob Urlaubsansprüche langjährig arbeitsunfähiger Arbeitnehmer den Grundsätzen der Schultz-Hoff-Entscheidung unterliegen oder eigene Regeln aufgestellt werden müssen. Der Gerichtshof hat in seinem Schultz-Hoff-Urteil eine nationale Regelung für zulässig erklärt, die Modalitäten beinhaltet, die letztendlich sogar zum Verlust des durch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG verliehenen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führen können. Voraussetzung für einen Anspruchsverlust ist jedoch die tatsächliche Möglichkeit der Ausübung des durch die Richtlinie verliehenen Urlaubsanspruchs. Vorliegend hatte der Kläger diese Möglichkeit aber nicht, da er über den Übertragungszeitraum hinaus voll erwerbsgemindert war, was nach Ansicht des LAG Hamm zugleich zu einer Arbeitsunfähigkeit geführt hatte.

Dennoch hat das LAG Hamm Zweifel daran, dass der Kläger seinen Urlaubsanspruch von 2006 bis 2008 behalten hat. Diese Zweifel nährt das Übereinkommen Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation, das der EuGH bereits mehrfach für die Auslegung des Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie herangezogen hat. Das Übereinkommen sieht Fristen für die Verwirklichung des jährlichen Mindesturlaubs vor. Nach diesen Zeitvorgaben ist der ununterbrochene Teil des bezahlten Jahresurlaubs spätestens ein Jahr und der übrige Teil spätestens 18 Monate nach Ablauf des Jahres, für das der Urlaubsanspruch erworben wurde, zu gewähren und zu nehmen.

Ferner stelle der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub zwar einen wichtigen Grundsatz des Arbeitsrechts der Mitgliedsstaaten und der EU dar. Gleichzeitig habe der Gerichtshof in seiner Rechtsprechung aber auch betont, dass sich die positive Wirkung des bezahlten Jahresurlaubs nur dann vollständig entfalte, wenn der Urlaub in dem vorgesehenen Jahr genommen werde. Dieser Zweck erfordert nach Ansicht des LAG Hamm keine Ansammlung der Urlaubsansprüche über mehrere Jahre hinweg. Dies werde zudem daran deutlich, dass dem Kläger, wenn er seinen Klageantrag nicht selbst auf die Jahre ab 2006 begrenzt hätte, für die Jahre 2002 bis 2005 weitere Urlaubstage zugestanden hätten. Es erscheint – so das LAG Hamm – daher zweifelhaft, ob Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG eine Ruhezeit in diesem Umfang erfordert.

Fazit

Die Entscheidung des EuGH wird mit großem Interesse erwartet. Sie verändert die Landkarte des deutschen Abgeltungsrechts möglicherweise noch weit über die neuen Grenzlinien aus der Entscheidung in der Rechtssache Schultz-Hoff hinaus. Möglicherweise werden auch Sondergrundsätze für den Schwerbehindertenurlaub aufgestellt.

LAG Hamm, Vorlage-Beschluss vom 15. April 2010 – 16 Sa 1176/09