



10. Erfurter Tage des Arbeits- und Wirtschaftsrechts

Veranstaltungsbericht vom 18./19.06.2010

Die "10. Erfurter Tage des Arbeits- und Wirtschaftsrechts" waren wieder mit hochkarätigen Referenten besetzt. Burghard Kreft, Vorsitzender Richter des 2. Senats des BAG, Prof. Dr. Gregor Thüsing, Universität Bonn, Friedrich Hauck, Vorsitzender Richter des 8. Senats des BAG, Prof. Dr. Christian Rolfs, Universität zu Köln, und Prof. Dr. Jacob Jousen, Ruhr-Universität Bochum, sorgten mit spannenden und aktuellen arbeitsrechtlichen Themen sowie exzellentem Vortragstil für eine lebhaftere Jubiläumsveranstaltung der Erfurter Gesellschaft zur Pflege des Arbeits- und Wirtschaftsrechts e.V. am Sitz des BAG.

Prof. Dr. Rolf Bietmann, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Vorsitzender der Gesellschaft zur Pflege des Arbeits- und Wirtschaftsrechts e.V., eröffnete die Veranstaltung mit einem Blick auf die Gesetzgebung des laufenden Jahres. Er unterstrich, dass die neue Bundesregierung Gesetzesvorhaben auf dem Gebiet des Arbeitsrechts eher zurückhaltend behandelt. Von Bedeutung sei allerdings das geplante neue Arbeitnehmerdatenschutzrecht, auf welches Prof. Thüsing im Laufe der Veranstaltung eingehen werde.

Im Anschluss zu dem Eingangsstatement referierte der Vorsitzende des 2. Senats des BAG, Burghard Kreft, zum Thema "Aktuelle Rechtsprechung zum Kündigungsschutz". Einleitend ging er auf das Urteil des 2. Senats vom 06.11.2008¹ ein. Dem BAG stellte sich die Frage, ob die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl gegen das Verbot der Diskriminierung wegen Alters i.S.d. § 1 AGG verstößt. Im Ergebnis meint der Senat, die Bildung von Altersgruppen nach § 10 Satz 1, 2 AGG könne durch legitime Ziele gerechtfertigt werden. So sei die Altersgruppenbildung regelmäßig bei Massenkündigungen aufgrund einer Betriebsänderung als legitim anzusehen, da in diesen Fällen die Erhaltung einer auch altersmäßig ausgewogenen Personalstruktur gefährdet sei. In letzter Konsequenz bedeutet dies, dass der relativ Älteste einer Gruppe nicht gekündigt werden kann, der relativ Jüngste der nächst höheren Altersgruppe hingegen schon. Das Arbeitsgericht Siegburg² vertritt hingegen den Standpunkt, die BAG-Entscheidung berücksichtige einseitig Arbeitgeberinteressen. Das Gericht strebt mit seiner aktuellen Vorlage an den EuGH eine Korrektur der Rechtsprechung des BAG an.

Burghard Kreft nahm anschließend zur Unanwendbarkeit des § 622 Abs. 5 BGB durch deutsche Gerichte Stellung. Er wies ferner auf die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers bei Nichtdurchführung des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (BEM) hin und kam schließlich zu den mit Spannung erwarteten Überlegungen des BAG in Sachen "Emmely"³, wonach eine außerordentliche Kündigung der betroffenen Arbeitnehmerin wegen unrechtmäßigen Einlösens von Leergutbons unwirksam ist. Nach Ansicht des Senats war eine revisionsrechtliche Entscheidung möglich, da die vorgenommene Abwägung der Berufungsinstanz nicht fehlerfrei gewesen sei. Die Meinung des Senats, nicht jede unmittelbar gegen die Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichtete Vertragspflichtverletzung sei ein Kündigungsgrund, führte zu einer lebhaften Diskussion zwischen Kreft und den Teilnehmern der Veranstaltung. Entscheidend bleibe, so jedenfalls Kreft, die Gesamtabwägung "unter Berücksichtigung aller Umstände des

¹ BAG, Urt. v. 06.11.2008 - 2 AZR 523/07 – EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 82.

² ArbG Siegburg, Urt. v. 27.01.2010 - 2 Ca 2144/09.

³ BAG, Urt. vom 10.06.2010 – 2 AZR 541/09.

Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile“. Abzustellen sei dabei auch auf den wirtschaftlichen Wert der Sache, die Betriebszugehörigkeit und den Vertrauensverlust des Arbeitgebers. Das Verhalten nach einer Kündigung dürfe nicht schwerpunktmäßig bei dieser Abwägung berücksichtigt werden. Es empfehle sich in solchen Fällen vielmehr, eine Kündigung nachzuschieben.

Prof. Dr. Gregor Thüsing referierte in gewohnt eloquenter und anregender Weise zum Thema "Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance: Was muss und kann der Arbeitgeber tun?". Zunächst wies er auf den Schutzcharakter des § 4 BDSG hin und erläuterte etwaige Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 280 BGB bei rechtswidriger Verwendung von Arbeitnehmerdaten durch den Arbeitgeber. Eine Verwendung von Daten i.S.d. § 4 BDSG komme nur in Betracht, wenn der Betroffene einwilligt, was allerdings zu kontroversen Diskussionen über die Freiwilligkeit einer derartigen Einwilligung führe. Eine Einwilligung vor Abschluss des Arbeitsvertrages erfülle, so Thüsing, die Freiwilligkeit der Einwilligung nicht. Dies gelte auch für eine Einwilligung ohne genügende Bedenkzeit. Um Interessenkonflikte der Betroffenen zu vermeiden, müsse die Einwilligung vor Arbeitsbeginn und mit der vorherigen Möglichkeit, kundigen Rechtsrat einzuholen, erfolgen.

Schließlich erörterte Thüsing die Regelung des § 32 BDSG und bemängelte die Umsetzung durch den Gesetzgeber mit der Feststellung, § 32 BDSG sei ein neues Gesetz, jedenfalls aber kein neues Recht

Den 2. Veranstaltungstag eröffnete der Vorsitzende Richter am BAG, Friedrich Hauck, mit einem spannenden Referat zu Tatbestandsmerkmalen und Rechtsfolgen des Betriebsübergangs in der Rechtsprechung des BAG und des EuGH. Nach der Erläuterung der wesentlichen Tatbestandsmerkmale des § 613a BGB ging Hauck auf die Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs ein. Eingehend dargestellt wurden die Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers gem. § 613a Abs. 5 BGB, z.B. die Folgen der fehlerhaften Unterrichtung und der Lauf der Widerspruchsfrist. Hauck verdeutlichte in dem Zusammenhang den Zweck des § 613a Abs. 5 BGB, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu verschaffen, dem Betriebsübergang zu widersprechen. Dem folgten Überlegungen zum Verzicht auf den Widerspruch und die in der gerichtlichen Praxis viel diskutierte Frage nach der Verwirkung eines Widerspruchsrechts. Voraussetzung hierfür, so Hauck, sei das Vorliegen eines Zeit- und Umstandsmoments, wobei letzteres nur erfüllt sei, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich über den Bestand des Arbeitsverhältnisses disponieren könne.

Prof. Dr. Rolfs referierte im Anschluss über die "Entwicklungen in der betrieblichen Altersvorsorge". Er betonte die gerade in Zeiten hoher Staatsverschuldung wachsende Bedeutung des Rechts der betrieblichen Altersvorsorge in der arbeitsrechtlichen und betrieblichen Praxis. Rolfs beleuchtete in seinem Vortrag u.a. Neuerungen in der Altersversorgung für Organmitglieder und das dazu im April 2009 ergangene Grundsatzurteil des BAG⁴, nach dem das Betriebsrentenrecht für Organmitglieder abdingbar ist, jedenfalls soweit den Tarifvertragsparteien Abweichungen erlaubt seien. Über "gezillmerte Versicherungstarife" und auf differenzierten Rechtsgrundlagen fußenden Beratungs- und Informationspflichten des Arbeitgebers bis hin zu CTA's (Contractual Trust Arrangements) in Insolvenz und Krise spannte Rolfs einen lehrreichen Bogen des Rechts der betrieblichen Altersversorgung.

Zum Abschluss der 10. Erfurter Tage des Arbeitsrechts gab Prof. Dr. Jousen ein aktuelles Update zur "Rechtsprechung zum Diskriminierungsrecht". Er erläuterte zunächst die Urteile des EuGH in Sachen "Kücükdeveci"⁵ und "Petersen"⁶ mit Blick auf eine Benachteiligung wegen Alters. In Sachen "Kücükdeveci" konkretisiert der EuGH seine Aussagen im Fall "Mangold". Es obliege dem nationalen Gericht, in einem Rechtsstreit die Beachtung des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die europäische Richtlinie zu gewährleisten, indem es beispielsweise erforderlichenfalls entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts unangewendet lasse. Diese Grundsatzfrage zur Nichtanwendung nationalen Rechts werde, so Jousen, auch zukünftig weiter diskutiert. Eine kritische Stellungnahme des BVerfG sei zu erwarten. Jousen nahm weiter Stellung zu Urteilen des BAG zu den Themen der Benachteiligungen wegen des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung, der sexuellen Identität und der ethnischen Herkunft.

Die aktuellen Themen und der hervorragende Vortragsstil der Referenten führten im Verlauf der Jubiläumsveranstaltung zu lebhaften Diskussionen unter den wieder zahlreich erschienenen Teilnehmern und spannenden Fragen an die Referenten. Die Veranstalter konnten erneut feststellen, dass intensiver und qualifizierter Erfahrungsaustausch aus rechtsanwaltlicher Praxis, wissenschaftlicher Diskussion und Rechtsprechung die Zielsetzung der Erfurter Tage bestätigt. So freuen sich Teilnehmer und Referenten auf die

⁴ BAG v. 21.04.2009 – 3 AZR 285/07.

⁵ EuGH v. 19.01.2010 – Rs. C-555/07 – Kücükdeveci.

⁶ EuGH v. 12.01.2010 – Rs. C-341/08 – Petersen.

11. Erfurter Tage des Arbeitsrechts am 25. und 26.11.2011, die in gewohnt angenehmem Rahmen mit erstklassigen Referenten stattfinden werden.

Prof. Dr. Rolf Bietmann
Rechtsanwalt
Vorsitzender der Erfurter Gesellschaft zur
Pflege des Arbeits- und Wirtschaftsrechtes

BIETMANN

RECHTSANWÄLTE · WIRTSCHAFTSPRÜFER · STEUERBERATER

www.bietmann.eu

Martinstraße 22-24 ▪ 50667 Köln ▪ 0221 925700-0