

// Im Blickpunkt

Die Fragen u. a. nach der anspruchsberechtigten Person, der Pflegebedürftigkeit, der Akutpflege sowie dem Sonderkündigungsschutz beim Pflegezeitgesetz erörtert *Linck*, Richter des zuständigen Senats am BAG, in seinem Aufsatz. Ein aktuelles BAG-Urteil zur Videoüberwachung im Betrieb kommentiert *Domke*. Die aktuelle Rechtsprechung befasst sich nach wie vor verstärkt mit den Auswirkungen des AGG. Neben dem Standpunkt zu diesem Thema von *Löw* erregt ein Urteil des LAG Berlin-Brandenburg derzeit großes Aufsehen zur Frage von Schadenersatz und Entschädigung.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Dr. Hans-Peter Löw**,
Rechtsanwalt und Partner,
Lovells LLP, Frankfurt

Europarecht gilt!

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 6.11.2008 – 2 AZR 701/07 – entschieden, dass die Benachteiligungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes i. R. d. Kündigungsschutzgesetzes Anwendung finden. Diese an sich selbstverständliche Feststellung wurde provoziert durch § 2 Abs. 4 AGG, wonach für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten sollen. Nach der Gesetzesbegründung sollte dadurch das Verhältnis von AGG und KSchG klargestellt werden. Dass eine Kündigung, die gegen eines der Benachteiligungsverbote verstößt, unwirksam ist, kann nicht ernsthaft bezweifelt werden. Die Nichtbeachtung der Benachteiligungsverbote nach dem AGG im Rahmen von Kündigungen verstieße evident gegen das primärrechtliche Diskriminierungsverbot. Entsprechende nationale Vorschriften wären nach der Mangold-Entscheidung von den nationalen Gerichten nicht zu beachten. Es bleibt allerdings abzuwarten, wie das BAG seine Entscheidung begründen wird. Die Formulierungen in der Pressemitteilung legen nahe, dass das BAG den Weg über eine richtlinienkonforme Interpretation gehen wird.

In der Sache hat das BAG die Bildung von Altersgruppen zu Sozialauswahl als AGG-konform eingestuft. Die Bildung von Altersgruppen wirke der Überalterung des Betriebes entgegen und relativiere zugleich die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer. Das provoziert die Frage, ob nicht gerade die besonders starke Betonung des Alters ohne

Bildung von Altersgruppen eine Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer darstellen könne.

Entscheidungen**BAG: Auflösung eines Arbeitsverhältnisses eines Auszubildendenvertreters**

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 16.7.2008 – 7 ABR 13/07 – wie folgt: Die Übernahme eines durch § 78a BetrVG geschützten Auszubildenden ist dem Arbeitgeber nicht allein deshalb unzumutbar, weil er sich entschlossen hat, einen Teil der in seinem Betrieb anfallenden Arbeitsaufgaben künftig Leiharbeitnehmern zu übertragen.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2737-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Nichtzulassungsbeschwerde

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 5.11.2008 – 5 AZN 842/08 – wie folgt: Behandelt das Gericht den zentralen Vortrag einer Partei lediglich mit der formellen Wendung, hinreichende Anhaltspunkte für die geltend gemachte Rechtsfolge seien nicht ersichtlich, verletzt es den Anspruch der Partei auf rechtliches Gehör.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2737-2 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Altersteilzeit in der chemischen Industrie

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 12.8.2008 – 9 AZR 620/07 – wie folgt: § 2 Abs. 1 TV ATZ begründet einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Dieser umfasst sämtliche Altersteilzeitarbeitsmodelle. § 2 Abs. 2 TV ATZ begrenzt lediglich das Ablehnungsrecht des Arbeitgebers. Danach darf dieser den Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags im Teilzeitmodell nur aus betriebs-

bedingten Gründen ablehnen, wenn er dem Arbeitnehmer stattdessen eine Beschäftigung nach dem Blockmodell anbietet.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2737-3 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Terminvorschau 1/2009 und anhängige Verfahren

Das BAG veröffentlichte seine Terminvorschau für das 1. Quartal 2009 und die dazugehörige Übersicht über die anhängigen Verfahren. Diese finden Sie unter www.betriebs-berater.de:

[// BB-ONLINE](#) BBL2008-2737-4
(PM BAG vom 26.11.2008)

LAG Berlin-Brandenburg: Entschädigung wegen Geschlechterdiskriminierung aufgrund Statistik

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 26.11.2008 – 15 Sa 517/08 – wie folgt: Als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung bei einer Beförderung auf einen Führungsposten (hier Personalleiter eines Unternehmens mit über 1100 Beschäftigten) kann insbesondere auch eine Statistik über die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen herangezogen werden. Statistische Nachweise müssen schon deswegen berücksichtigungsfähig sein, da anderenfalls eine verdeckte Diskriminierung bei Beförderungen („gläserne Decke“) nicht ermittelbar wäre. Sind alle 27 Führungspositionen nur mit Männern besetzt, obwohl Frauen 2/3 der Belegschaft stellen, ist dies ein ausreichendes Indiz i. S. v. § 22 AGG. Als Schadenersatz wurde die Vergütungsdifferenz zu derjenigen Position, und zwar auch unbegrenzt für die Zukunft, zugesprochen, in die die Klägerin nicht befördert worden war. Zusätzlich gab es eine Entschädigung wegen immateriellen Schadens i. H. v. 20 000 Euro wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2737-5 unter www.betriebs-berater.de

➔ Vgl. dazu demnächst die Erste Seite von *Wolff*.