



I. EuGH: Kurze Frist für Geltendmachung der Ansprüche nach dem AGG ist zulässig

Wie bereits zuvor das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 24.09.2009 (Az.: 8 AZR 705/08) entschieden hatte, stellt nun auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit seinem Urteil vom 08.07.2010 (Az.: C-246/09) klar, dass § 15 Abs. 4 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), wonach Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung wegen einer verbotenen Benachteiligung innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend zu machen sind, mit den europarechtlichen Vorgaben vereinbar ist.

Die Ausgestaltung von Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen sei Sache der Mitgliedsstaaten, so der EuGH. Das Unionsrecht erfordere nur, dass diese Verfahren nicht weniger günstig gestaltet sein dürfen als bei entsprechenden Klagen, die nur innerstaatliches Recht betreffen, und die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren dürfen. Beides sei bei § 15 Abs. 4 AGG nicht der Fall.

Der EuGH macht jedoch eine Einschränkung insoweit, als nach dem Wortlaut von § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG die Frist im Fall einer Bewerbung oder Beförderung unabhängig von der Kenntnis des Kandidaten von einer möglichen Benachteiligung mit dem Zugang der Ablehnung beginnt. Die Vorschrift sei richtlinienkonform so auszulegen, dass die Geltendmachungsfrist auch in diesen Fällen erst zu dem Zeitpunkt beginnt, zu dem der Arbeitnehmer von der behaupteten Diskriminierung Kenntnis erlangt. Dies führt zwangsläufig zu mehr Rechtsunsicherheit beim Arbeitgeber.

II. LAG Köln: Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Versetzungen zur Abwehr eines Arbeitskampfes

Mit Beschluss vom 13.08.2009 (Az.: 7 TaBV 116/08; erst kürzlich veröffentlicht) hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln entschieden, dass die Versetzung von Arbeitnehmern aus einem unbestreikten Betrieb in einen bestreikten Nachbarbetrieb des gleichen Unternehmens zwar grundsätzlich der Mitbestimmung des Betriebsrats des abgebenden Betriebs unterliegt. Das Mitbestimmungsrecht entfällt jedoch, so das LAG, wenn die Belegschaft des abgebenden und nicht bestreikten Betriebs selbst unmittelbar von den Ergebnissen des Arbeitskampfes profitieren würde.

Zur Begründung greift das LAG auf die Rechtsprechung des BAG zurück, das arbeitskampfbedingte Einschränkungen von Mitbestimmungsrechten bei personellen Einzelmaßnahmen bejaht, wenn der Betriebsrat des bestreikten Betriebs betroffen ist. Grund für die Einschränkungen ist laut BAG die Gefahr, dass bei uneingeschränkter Geltung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte der Betriebsrat eine dem Arbeitgeber sonst mögliche Abwehrmaßnahme ernsthaft beeinträchtigen und hierdurch die Arbeitskämpfparität gefährden könnte.

Diese Argumentation ist, so das LAG, auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eines nicht bestreikten Betriebs übertragbar, wenn die vom Betriebsrat vertretene Belegschaft unmittelbar von den angestrebten Ergebnissen des Streiks profitieren würde.

III. WSI: Deutlicher Rückgang der Arbeitskämpfe im ersten Halbjahr 2010

Laut einer Pressemitteilung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung vom 05.08.2010 ist im ersten Halbjahr 2010 die Zahl der Streikenden und der durch Arbeitskämpfe ausgefallenen Arbeitstage im Vergleich zur ersten Hälfte 2009 deutlich zurückgegangen. Mit rund 86.000 Streikenden hat sich die Zahl der an Streiks und Warnstreiks beteiligten Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr auf weniger als ein Drittel verringert. Das WSI schätzt das Arbeitskampfvolumen für die ersten sechs Monate des Jahres 2010 auf rund 140.000 wegen Streiks und Warnstreiks ausgefallene Arbeitstage. Auch dies ist ein deutlicher Rückgang gegenüber den 350.000 Streiktagen im ersten Halbjahr 2009.

Fragen können Sie gerne an die folgenden Ansprechpartner des Teams Arbeitsrecht richten:

Dr. Johann Kurreck, München
Dr. Barbara Putzhammer, München
Florian Ziegler, München

Dr. Jan Küpperfahrendberg, München
Dr. Robert K. Strecker, München

Sven Herweg, München
Tanja Peraic, M.C.L., Frankfurt

ZIRNGIBL LANGWIESER Rechtsanwälte Partnerschaft, Partnerschaftsregister AG München PR 579

Weitere Pflichtangaben finden Sie auf der Webseite der ZIRNGIBL LANGWIESER Rechtsanwälte Partnerschaft unter <http://zl-legal.de/footer/impressum/>. Der Newsletter richtet sich an Geschäftsfreunde und Bekannte der ZIRNGIBL LANGWIESER Rechtsanwälte Partnerschaft. Sein Inhalt ist nicht als Rechtsrat zu verstehen und ohne vorherige Beratung auch nicht als Entscheidungsgrundlage geeignet. Eine Haftung für den Inhalt der Beiträge kann trotz gewissenhafter Bearbeitung nicht übernommen werden. Sofern der Newsletter Links zu fremden Angeboten enthält, macht sich ZIRNGIBL LANGWIESER diese fremden Seiteninhalte nicht zu Eigen. ZIRNGIBL LANGWIESER hat keinen Einfluss auf die fremden Seiteninhalte, übernimmt dafür keinerlei Verantwortung und distanziert sich ausdrücklich davon. Sollten durch die fremden Inhalte Rechte oder gesetzliche Vorschriften verletzt werden, wird ZIRNGIBL LANGWIESER den Link unverzüglich beseitigen, sobald ihr die Rechtsverletzung bekannt gemacht wurde.

Wenn Sie unseren Newsletter ZL Aktuell nicht mehr erhalten möchten, können Sie ihn unter munich@zl-legal.de abbestellen.