

Aktuelle Gesetzgebung: Bundesrat macht den Weg frei für das Qualifizierungschancengesetz

| Der Bundesrat hat im Dezember das Qualifizierungschancengesetz gebilligt und damit den Weg dafür frei gemacht, dass Weiterbildungsangebote der Arbeitsagentur künftig auch Beschäftigten offenstehen. |

Hürden für Weiterbildung teilweise weiterhin zu hoch

In einer begleitenden EntschlieÙung bezeichnet der Bundesrat das Gesetz als einen wichtigen Schritt zur aktiven Gestaltung des sich wandelnden Arbeitsmarkts. Zugleich weist er jedoch darauf hin, dass gerade bei Menschen in schwierigen Berufs- und Lebenssituationen weiterhin finanzielle und gesetzliche Hürden abzubauen sind, um ihnen wieder eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Mehr Anreize für Langzeitarbeitslose

Auch bei den Langzeitarbeitslosen gebe es noch Handlungsbedarf, erklärt der Bundesrat. Für sie seien Weiterbildungen immer mit finanziellen EinbuÙen verbunden, die sie mit dem Regelsatz ausgleichen müssen. Die Betroffenen bräuchten deshalb weitere materielle Anreize, um eine mehrjährige Weiterbildung abzuschließen. Denkbar sei eine anrechnungsfreie monatliche Entschädigung für den Mehraufwand.

Ausnahmen von der verkürzten Umschulungsdauer

Außerdem sprechen sich die Länder dafür aus, dass es bei der Verkürzung der Umschulung für Langzeitarbeitslose auf zwei Drittel der Ausbildungsdauer Ausnahmen geben soll. Unter bestimmten Umständen müsse es möglich sein, die Umschulungsmaßnahme in der vollen Ausbildungszeit zu durchlaufen.

Arbeitgeber müssen sich beteiligen

Das Qualifizierungschancengesetz soll dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem zunehmend digitalisierten und automatisierten Arbeitsmarkt gewachsen sind. Voraussetzung für den staatlichen Zuschuss bei den Weiterbildungen ist, dass sich auch der Arbeitgeber an den anfallenden Kosten beteiligt. Sein Anteil richtet sich nach der Betriebsgröße. Größere Unternehmen müssen sich stärker beteiligen als kleine oder mittlere Unternehmen.

Beitrag zur Arbeitslosenversicherung sinkt

Ebenfalls Teil der Qualifizierungsoffensive ist die Stärkung der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der Arbeitsagentur sowie die Absenkung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung von 3,0 auf 2,6 Prozent. Darüber hinaus verbessert das Gesetz den Zugang zum Arbeitslosengeld I.

Quelle | Bundesrat

Hinterbliebenenversorgung: Eine Altersabstandsklausel ist nicht in jedem Fall eine Altersdiskriminierung

| Sieht eine Versorgungsregelung vor, dass die Hinterbliebenenversorgung eines jüngeren hinterbliebenen Ehepartners für jedes volle über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschieds der Ehegatten um 5 Prozent gekürzt wird, liegt darin keine gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßende Diskriminierung wegen des Alters. |

Diese Klarstellung traf das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall einer Frau, die im Oktober 1945 geboren wurde. Sie hat ihren im November 1930 geborenen und 2014 verstorbenen Ehemann im Jahr 1966 geheiratet. Dem verstorbenen Ehemann war von seinem Arbeitgeber u.a. eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt worden. Nach der Versorgungsordnung wird die Witwenrente, wenn die hinterbliebene Ehefrau mehr als zehn Jahre jünger ist als der verstorbene Ehemann, für jedes volle über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschieds um 5 Prozent gekürzt.

Die Richter am BAG hielten die durch diese Altersabstandsklausel bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters für gerechtfertigt. Der Arbeitgeber, der eine Hinterbliebenenversorgung zusagt, hat ein legitimes Interesse, das hiermit verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen. Die Altersabstandsklausel ist auch angemessen und erforderlich. Sie führt nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer, die von der Klausel betroffen sind. Bei einem Altersabstand von elf Jahren, ab dem die Klausel greift, ist der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner darauf angelegt, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringt. Zudem werden wegen des Altersabstands von mehr als zehn Jahren nur solche Ehegatten von dem Ausschluss erfasst, deren Altersabstand zum Ehepartner den üblichen Abstand erheblich übersteigt. Die Versorgungsregelung sieht keinen vollständigen Ausschluss bereits ab dem elften Jahr des Altersunterschieds vor. Es gibt vielmehr eine maßvolle schrittweise Reduzierung. Einen vollständigen Ausschluss würde es erst bei einem Altersabstand von mehr als 30 Jahren geben.

Quelle | BAG, Urteil vom 11.12.2018, 3 AZR 400/17, Abruf-Nr. 206146 unter www.iww.de.

Kündigungsrecht: Berufen auf tarifliche Kündigungseinschränkung – rechtsmissbräuchlich oder nicht?

| Das Berufen auf eine tarifliche Kündigungseinschränkung kann grundsätzlich rechtsmissbräuchlich sein, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg. |

In dem konkreten Fall hielt das LAG die Argumentation des anwaltlich vertretenen Arbeitnehmers jedoch nicht für rechtsmissbräuchlich. Dieser war vor Jahren anlässlich eines Betriebsübergangs der Auffassung, dass der betreffende Tarifvertrag nicht zur Geltung käme. Nunmehr ist er – zutreffend – der Auffassung, dass der Tarifvertrag Anwendung findet.

Quelle | LAG Berlin-Brandenburg 21.9.18, 2 Sa 774/18, Abruf-Nr. 206239 unter www.iww.de.

Wettbewerbsrecht: Abwerbbeanruf auf dem privaten Handy eines Arbeitnehmers kann wettbewerbswidrig sein

| Die höchstrichterlichen Grundsätze zur Wettbewerbswidrigkeit von Abwerbeversuchen am Arbeitsplatz gelten auch, wenn der Arbeitnehmer nicht über den Dienstanschluss, sondern auf seinem privaten Handy angerufen wird. Der Anrufer müsse in diesem Fall zu Beginn des Gesprächs nachfragen, ob der Angerufene am Arbeitsplatz sei. |

Das folgt aus einer Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Frankfurt a. M. im Falle zweier bundesweit tätigen Personaldienstleistungsunternehmen. Ein Mitarbeiter des beklagten Unternehmens kontaktierte einen Mitarbeiter des klagenden Unternehmens innerhalb von fünf Tagen insgesamt sieben Mal auf dessen privatem Handy zur üblichen Arbeitszeit, um ihm eine Arbeitsstelle bei der Beklagten anzubieten. Nachfragen, ob der Angerufene am Arbeitsplatz sei, erfolgten nicht. Die Klägerin verlangt, dass die Beklagte es unterlässt, ihre Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz zum Zwecke der Abwerbung anzurufen, soweit das Gespräch über eine erste Kontaktaufnahme hinausgeht. Das Landgericht gab dem Klageantrag statt.

Mit diesem Antrag hatte die Klägerin vor dem OLG Erfolg. Die Richter stellten fest, dass sie durch die Abwerbeversuche wettbewerbswidrig gezielt behindert worden sei. Grundsätzlich sei das Abwerben von Mitarbeitern eines anderen Unternehmens zwar Bestandteil des freien Wettbewerbs und damit hinzunehmen. Unzulässig seien jedoch Abwerbmaßnahmen, die die ungestörten Betriebsabläufe beeinträchtigen. Bei der erforderlichen Abwägung, ob Anrufe während der Arbeitszeit unlauter seien, seien die Interessen aller Beteiligten – also des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers – zu berücksichtigen. Daraus folge, dass ein Anruf zumutbar sei, wenn er nur der ersten kurzen Kontaktaufnahme diene, bei welcher sich der Anrufer bekannt mache, den Zweck seines Anrufs mitteile und das Interesse an einem vertieften Kontakt abfrage.

Folgekontakte am Arbeitsplatz seien hingegen wettbewerbsrechtlich unzulässig. Ein Personalberater, der einen Mitarbeiter am Arbeitsplatz telefonisch zum Zwecke der Abwerbung anspreche, betreibe im Betrieb des Arbeitgebers eine gegen diesen gerichtete Werbung zugunsten eines Wettbewerbers. Dies müsse ein Arbeitgeber nicht unbeschränkt dulden.

Diese höchstrichterlichen Grundsätze würden auch gelten, wenn der Anruf nicht über das dienstliche Telefon, sondern über das private Handy des Arbeitnehmers erfolge. In diesem Fall werde zwar nicht die technische Infrastruktur des Arbeitgebers beansprucht. Dieses Argument habe jedoch durch die Veränderung in der Arbeitswelt deutlich an Gewicht verloren.

Der Personalberater könne bei einem Anruf auf einem Mobiltelefon – anders als bei einem betrieblichen Festnetzanschluss – zwar nicht wissen, ob der Angerufene am Arbeitsplatz sei und damit ein Eingriff in die betriebliche Sphäre des Arbeitgebers vorliege. Es sei ihm jedoch zumutbar, dies zu Beginn des Gesprächs

zu erfragen, um sich ggf. auf eine erste kurze Kontaktaufnahme zur Vermeidung wettbewerbswidrigen Verhaltens zu beschränken. Diese kurze Nachfrageobliegenheit belaste den Personalberater nicht über Gebühr. Sie lasse sich zwanglos in eine höfliche Gesprächseröffnung integrieren. Gleichzeitig seien die Interessen des Arbeitgebers gewahrt, nicht über Gebühr durch gegen ihn gerichtete Maßnahmen von Wettbewerbern belästigt zu werden.

Quelle | OLG Frankfurt a. M., Urteil vom 9.8.2018, 6 U 51/18, Abruf-Nr. 205680 unter www.iww.de.