

Arbeitsrecht aktuell

März/April 2016

Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

Die Betriebsparteien stritten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs. In diesem ist für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) die Bildung eines Integrationsteams vorgesehen, das sich aus je einem Vertreter des Arbeitgebers und des Betriebsrats zusammensetzt. Dieses hat das bEM mit dem betroffenen Arbeitnehmer durchzuführen, konkrete Maßnahmen zu beraten und dem Arbeitgeber vorzuschlagen sowie den nachfolgenden Prozess zu begleiten. Mit dem von ihm eingeleiteten Verfahren wollte der Arbeitgeber die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle feststellen lassen. Die Einigungsstelle hat ihre Zuständigkeit überschritten, so das BAG. Ihr Spruch hat sich nicht auf die Ausgestaltung eines bEM beschränkt, sondern die Beteiligung des Integrationsteams an der allein dem Arbeitgeber obliegenden Umsetzung der Maßnahmen vorgesehen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG erfasst aufgrund der Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nur die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen zur Klärung der Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

BAG, Beschl. v. 22.03.2016, 1 ABR 14/14

Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist durch bloße Klageerhebung?

Gilt in einem Arbeitsverhältnis eine tarifliche Ausschlussfrist, innerhalb derer ein Anspruch gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden muss, reicht es zur Fristwahrung nicht aus, dass das Anspruchsschreiben vor Ablauf der Frist bei Gericht eingegangen ist und dem Anspruchsgegner gegebenenfalls später zugestellt wird. Entscheidend ist der Zugang beim Anspruchsgegner selbst.

BAG, Urt. v. 16.03.2016, 4 AZR 421/15

Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit

Nach § 33 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) ruht das Arbeitsverhältnis ab dem Monat nach Zustellung des Rentenbescheids, wenn dem Beschäftigten Rente wegen Erwerbsminderung auf Zeit bewilligt wird. Dabei kommt es nicht auf die Höhe der Rente an. Liegt nur eine teilweise Erwerbsminderung vor, ist der Beschäftigte unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts noch in der Lage, zwischen drei und sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein, kann der Beschäftigte nach § 33 Abs. 3 TVöD zur Vermeidung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses seine Weiterbeschäftigung beantragen. Dies muss schriftlich und innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids erfolgen. Der Arbeitgeber kann den Antrag ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe der Weiterbeschäftigung entgegenstehen. § 33 TVöD kann aber die gesetzlich garantierten Rechte schwerbehinderter Menschen nicht verkürzen. Dieser Personenkreis kann darum unabhängig von der in § 33 TVöD angeordneten Form und Frist gem. § 81 Abs. 4, Abs. 5 Satz 3 SGB IX eine behinderungsgerechte Beschäftigung verlangen. Darüber hinaus kann jeder Beschäftigte auch während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 241 Abs. 2 BGB vom Arbeitgeber die Prüfung der Möglichkeit der Beschäftigung unter Berücksichtigung seines verbliebenen Leistungsvermögens verlangen. Damit schränkt § 33 TVöD die Möglichkeit des Beschäftigten, der eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bezieht, durch die Fortsetzung des aktiven Arbeitsverhältnisses sein Einkommen zu sichern, nicht so stark ein, dass die durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Berufsfreiheit verletzt ist.

BAG, Urt. v. 17.03.2016, 6 AZR 221/15

Altersdiskriminierung durch das Konzept „60+“ für Führungskräfte?

Der Kläger gehörte dem Kreis der leitenden Führungskräfte seines Arbeitgebers an. Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine Befristung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 65. Lebensjahres vereinbart. Im Jahr 2003 führte die Beklagte das Konzept „60+“ für leitende Führungskräfte ein, das die Möglichkeit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 60. Lebensjahres gegen Zahlung eines Kapitalbetrages vorsah. Dieses Konzept wurde aufgrund Änderungsvertrages Bestandteil der Arbeitsvertragsbedingungen. Der Kläger schied bei der Beklagten zum

vereinbarten Zeitpunkt gegen Zahlung einer Abfindung aus. Mit seiner Klage begehrte er nunmehr von der Beklagten den Ersatz seines materiellen Schadens wegen vorzeitigem Ausscheiden sowie eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Die Klage blieb erfolglos, weil der Kläger keine weniger günstige Behandlung erfahren hat, als eine andere Person in vergleichbarer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§ 3 Abs. 1 AGG). Dies gilt, weil die Beklagte dem Kläger ein Vertragsangebot nach dem Konzept „60+“ unterbreitet hat, das vom Kläger angenommen wurde. Sofern in die Vergleichsbetrachtung nur die anderen leitenden Führungskräfte einbezogen werden, wurde der Kläger nicht anders als diese behandelt. Sofern die maßgebliche Vergleichsgruppe die Gruppe der Mitarbeiter unterhalb der Ebene der leitenden Führungskräfte sein sollte, wurde der Kläger nicht ungünstiger als diese behandelt. Ihm wurde durch das Angebot der Beklagten lediglich eine zusätzliche Möglichkeit eröffnet, wobei er frei darüber entscheiden konnte, ob er von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollte.

BAG, Urt. v. 17.03.2016, 8 AZR 677/14

Stellenanzeige – Altersdiskriminierung – junges hochmotiviertes Team

Die Forderung nach sehr guten Englisch- und Deutschkenntnissen als Voraussetzung für die Einstellung eines Softwareentwicklers oder einer Softwareentwicklerin in einem international agierenden Unternehmen ist im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG sachlich gerechtfertigt. Die Formulierung in einer Stellenanzeige, wonach ein Unternehmen ein „junges hochmotiviertes Team“ vorzuweisen habe und die Aufforderung, sich zu bewerben, wenn der oder die Bewerber/-in „Teil eines jungen, hochmotivierten Teams“ werden wolle, ist nicht eindeutig. „Jung“ kann sich in diesem Zusammenhang auf den Zeitpunkt der Zusammensetzung des Teams genauso wie auf das Lebensalter der Teammitglieder beziehen. Da keines der möglichen Verständnisse überwiegend wahrscheinlich ist, fehlt auch eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Benachteiligung wegen des Lebensalters. Die Klage der nicht zum Zuge gekommenen Bewerberin, die eine Entschädigung wegen Diskriminierung nach dem AGG forderte, hatte auch in der zweiten Instanz keinen Erfolg.

LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 15.01.2016, 19 Sa 27/15

Außerordentliche Kündigung wegen Äußerungen auf Facebook – Pflichtverletzung

Äußerungen eines Arbeitnehmers auf seinem privaten Facebook-Nutzerkonto, die einen rassistischen und menschenverachtenden Inhalt haben, können jedenfalls dann eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers rechtfertigen, wenn sich aus dem Facebook-Nutzerkonto ergibt, dass der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist und die Äußerung ruf- und geschäftsschädigend sein kann. Der Arbeitnehmer verletzt dann seine Nebenpflicht aus § 241 Abs. 2 BGB.

ArbG Mannheim, Urt. v. 19.02.2016, 6 Ca 190/15

Arbeitnehmerwunsch nach zeitlich begrenzter Beschäftigung – Arbeitgeberangebot – Annahme – Befristungsgrund

Ein Wunsch eines Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung kann die Befristung des Arbeitsverhältnisses gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich rechtfertigen. Ein Wunsch liegt aber noch nicht vor, wenn der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeberangebot eines befristeten Arbeitsvertrages lediglich einverstanden ist. Von einem Wunsch kann allerdings dann gesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer nach einer langen Überlegungsfrist das Angebot seines Arbeitgebers an seine leitenden Führungskräfte zur Umwandlung des unbefristeten Arbeitsvertrages in ein zum 60. Lebensjahr befristetes Arbeitsverhältnis zusammen mit attraktiven finanziellen Anreizen (Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung ab dem 60. Lebensjahr, Zahlung eines Einmalkapitals) annimmt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber seinen leitenden Führungskräften das Angebot unter Hinweis auf Beratungsmöglichkeiten und der Einräumung einer 28-monatigen Überlegungsfrist unterbreitet und die Arbeitnehmerin dieses unbeeinflusst annimmt.

LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 04.03.2015, 2 Sa 31/14

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Robert Runkel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm