

Arbeitsrecht aktuell **Januar/Februar 2020**

Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber

Geht dem öffentlichen Arbeitgeber die Bewerbung einer fachlich nicht offensichtlich ungeeigneten schwerbehinderten oder dieser gleichgestellten Person zu, muss er diese nach § 82 S. 2 Sozialgesetzbuch 9 alte Fassung (SGB IX aF) zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Unterlässt er dies, ist er dem erfolglosen Bewerber allerdings nicht bereits aus diesem Grund zur Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet. Das Unterlassen einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch ist lediglich ein Indiz im Sinne von § 22 AGG, das die Vermutung begründet, dass der Bewerber wegen seiner Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung nicht eingestellt wurde. Diese Vermutung kann der Arbeitgeber nach § 22 AGG widerlegen.

BAG, Urt. vom 23.01.2020, 8 AZR 484/18

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Hat ein als behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 anerkannter Arbeitnehmer die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von der beabsichtigten Umsetzung dieses Arbeitnehmers zu unterrichten und sie hierzu anzuhören, wenn über den Gleichstellungsantrag noch nicht entschieden ist.

BAG, Beschl. vom 22.01.2020, 7 ABR 18/18

Altersgrenze als Diskriminierung

Eine Altershöchstgrenze von 50 Jahren für die Aufnahme in ein betriebliches Altersversorgungssystem verstößt nicht gegen den verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 Grundgesetz (GG). Zwar kann eine staatliche Regelung, die Rentenansprüche an das Alter und an eine Mindestbetriebszugehörigkeit knüpft, gegen die Vorgaben zur Gleichbehandlung verstoßen. Ausweislich der im Verfahren vorgelegten statistischen Daten war die Beschwerdeführerin durch die insoweit neutral gefasste Regelung zur Altershöchstgrenze jedoch keinem tatsächlich an das Geschlecht anknüpfenden höheren Risiko als Männer ausgesetzt, von dem hier anwendbaren betrieblichen Altersversorgungssystem gänzlich ausgeschlossen zu sein. Der Ausschluss traf alle, die erst nach Vollendung des 50. Lebensjahres ihre Erwerbstätigkeit aufnahmen.

BVerfG, Beschl. vom 23.07.2019, 1 BvR 684/14

Versetzung wegen zwischenmenschlicher Konflikte

Es ist Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, wie er auf Konfliktlagen reagieren will, und zwar unbeschadet des Streits um ihre Ursachen. Der Arbeitgeber muss nicht zunächst die Ursachen und Verantwortlichkeiten für die entstandenen Konflikte im Einzelnen aufklären. Die Verletzung der in § 7 Abs. 1 S. 2 der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Deutschland (AVR-DD) geregelten Pflicht des Dienstgebers, den Mitarbeiter vor einer Versetzung zu hören, führt nicht zur Unwirksamkeit der Versetzung. Letztlich trägt der Arbeitgeber das Risiko, wenn er die – ihm mangels Anhörung nicht bekannten – Interessen des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat und die Versetzung deshalb nicht billigem Ermessen entspricht.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. vom 30.07.2019, 5 Sa 233/18

Belehrungspflicht des Arbeitgebers über Verfall des Urlaubs

Eine Belehrungspflicht des Arbeitgebers dahingehend, dass Urlaubsansprüche bei Nichtinanspruchnahme bis zum 31.12. des Kalenderjahres oder bis zum 31.03. des Folgejahres im Fall der Übertragung erlöschen, besteht bei einem langfristig erkrankten Arbeitnehmer nicht; diese Pflicht besteht erst wieder nach Wiedergenesung bezogen auf die konkreten Ansprüche der Arbeitnehmerin.

LAG Hamm, Urt. vom 24.07.2019, 5 Sa 666/19

Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte erhalten Überstundenzuschläge nach § 8 Abs. 1 a des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes für Kommunen (TVöD-K) nur dann, wenn sie gemäß § 7 Abs. 7 TVöD-K die Arbeitszeit für einen Vollbeschäftigten überschreiten. Eine Auslegung, wonach Teilzeitbeschäftigte Überstundenzuschläge für Mehrarbeit im Sinne des § 7 Abs. 6 TVöD-K erhalten, ist mit dem Wortlaut, der Regelungssystematik und dem darin zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien nicht vereinbar. Die Überstundenzuschläge im Sinne des § 8 Abs. 1 S. 2 a TVöD-K verfolgen den Zweck, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen und nicht, durch Verteuerung der über die individuell geschuldeten Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen. Dieser Zweck rechtfertigt eine etwaige Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten, sodass kein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vorliegt.

LAG Nürnberg, Urt. vom 13.06.2019, 3 Sa 348/18

Anforderungen an einen Arbeitsvertrag

Eine Vereinbarung, wonach die eine Partei eine Zahlung zu leisten hat, für die die andere Partei nach ausdrücklicher Vereinbarung gerade keine Leistung erbringen muss, ist kein Austauschvertrag und damit auch kein Dienstvertrag und insbesondere kein Arbeitsvertrag. Schließen die Vertragsparteien den bewusst und gewollt auf die Vereinbarung einer solch einseitigen Leistungsverpflichtung gerichteten Vertrag gleichwohl unter der Bezeichnung „Arbeitsvertrag“ ab, so handelt es sich um ein Scheingeschäft, das gemäß § 117 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nichtig ist. Die Überlegung, ein Scheingeschäft läge nicht vor, weil die Parteien die Wirkungen des vereinbarten Arbeitsvertrages, etwa in Gestalt der Begründung eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses, gewollt hätten, übersieht, dass der Wille der Parteien nicht gerade auf die „Wirkung des Rechtsgeschäfts“ (Begründung eines Austauschverhältnisses zwischen Arbeitsleistung und Vergütung) gerichtet war. Gewollt war vielmehr allein die Vorspiegelung eines dahingehenden Rechtsscheins zu dem Zweck, Dritte durch die irrige Annahme, es läge tatsächlich ein Arbeitsverhältnis vor, dazu zu veranlassen, auch die in ihrem Zusammenhang maßgeblichen Kriterien, etwa für das Bestehen eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses und/oder für die steuerliche Anerkennung von Entgeltzahlungen als Betriebsausgaben, zu bejahen.

LAG Düsseldorf, Urt. vom 02.08.2019, 10 Sa 1139/18

Mitnahme des erkrankten Kindes zur Arbeit

Nimmt eine als Altenpflegekraft beschäftigte Arbeitnehmerin ihre erkrankten und betreuungsbedürftigen Kinder mit zur Arbeit, ist dies zwar eine Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten, rechtfertigt jedoch keine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber. Zwar ist dieses Verhalten sowohl aus versicherungsrechtlichen Gründen als auch wegen der bestehenden Ansteckungsgefahr für die älteren Patienten problematisch und eine Pflichtverletzung; einen Grund für eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt dies jedoch nicht zwingend dar.

ArbG Siegburg, Urt. vom 04.09.2019, 3 Ca 642/19/19

Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches

Hat die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nur deswegen keine erhebliche Änderung der Umstände zur Folge, weil der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung befreit ist, so stellt die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches bereits zu diesem Zeitpunkt eine Versetzung nach §§ 95, 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dar. Eine Eingliederung in den Betrieb liegt auch vor, wenn ein Arbeitnehmer, der seinen Dienstsitz in einem bestimmten Betrieb hat und dort regelmäßig tätig ist, zum Vorgesetzten von unternehmensangehörigen Arbeitnehmern eines anderen Betriebs bestellt und durch die Wahrnehmung dieser Führungsaufgaben (auch) der arbeitstechnische Zweck dieses anderen Betriebes verwirklicht wird. Eine Eingliederung in den Betrieb durch disziplinarische Weisungsbefugnisse entfällt nur dann, wenn diese Weisungsbefugnisse so unerheblich sind, dass sie für die Betriebsorganisation des Arbeitgebers ohne Belang ist. Führt der Arbeitnehmer mit ihm unterstellten Mitarbeitern Personalentwicklungsgespräche, genehmigt Urlaub, macht Vorschläge im Gehaltsprüfungsprozess, vereinbart Ziele und führt Zielerreichungsgespräche, ist dies für die Betriebsorganisation des Arbeitgebers nicht ohne Belang.

ArbG Bonn, Beschl. vom 24.10.2019, 3 BV 33/19

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