

Arbeitsrecht aktuell November/Dezember 2022

Berücksichtigung der Rentennähe bei der sozialen Auswahl

Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat die Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers anhand der in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG bzw. § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO genannten Kriterien zu erfolgen. Bei der Gewichtung des Lebensalters kann hierbei zu Lasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, dass er bereits eine (vorgezogene) Rente wegen Alters abschlagsfrei bezieht. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer rentennah ist, weil er eine solche abschlagsfreie Rente oder die Regelaltersrente spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem in Aussicht genommenen Ende des Arbeitsverhältnisses beziehen kann. Lediglich eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen darf insoweit nicht berücksichtigt werden.

BAG, Ur. vom 08.12.2022, 6 AZR 31/22

Versetzung ins Ausland

Der Arbeitgeber kann aufgrund seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts den Arbeitnehmer anweisen, an einem Arbeitsort des Unternehmens im Ausland zu arbeiten, wenn nicht im Arbeitsvertrag ausdrücklich oder den Umständen nach konkludent etwas anderes vereinbart worden ist. § 106 GewO begrenzt das Weisungsrecht des Arbeitgebers insoweit nicht auf das Territorium der Bundesrepublik Deutschland. Die Ausübung des Weisungsrechts im Einzelfall unterliegt nach dieser Bestimmung allerdings einer Billigkeitskontrolle.

BAG, Ur. vom 30.11.2022, 5 AZR 336/21

Mehrarbeitszuschläge nach dem Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit – Berücksichtigung von Urlaubsstunden

Für das Erreichen des Schwellenwertes, ab dem nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die Zeitarbeit ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Mehrarbeitszuschläge besteht, sind nicht nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern auch genommene Urlaubsstunden zu berücksichtigen. Die tarifliche Regelung des § 4.1.2 MTV muss bei gesetzeskonformer Auslegung so verstanden werden, dass bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nicht nur tatsächlich geleistete Stunden, sondern auch Urlaubsstunden bei der Frage mitzählen, ob der Schwellenwert, ab dem solche Zuschläge zu zahlen sind, überschritten wurde. Anderenfalls wäre die Regelung geeignet, den Arbeitnehmer von der Inanspruchnahme seines gesetzlichen Mindesturlaubs abzuhalten, was mit § 1 BurlG in seinem unionsrechtskonformen Verständnis nicht vereinbar wäre.

BAG, Ur. vom 16.11.2022, 10 AZR 210/19

Nachkündigungen des Kabinenpersonals von Air Berlin wirksam

Die Klägerin war bei Air Berlin als Flugbegleiterin mit Einsatzort Düsseldorf beschäftigt. Ihr Arbeitsverhältnis wurde wegen Stilllegung des Flugbetriebs zunächst mit Schreiben vom 27. Januar 2018 gekündigt. Diese Kündigung hat das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Nachdem das BAG mit Urteil vom 14. Mai 2020, 6 AZR 235/19, entschieden hatte, dass die Kündigungen des Kabinenpersonals wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG iVm. § 134 BGB unwirksam sind, hat der Beklagte den entsprechenden Kündigungsschutzantrag der Klägerin anerkannt. Im Rahmen einer weiteren Massenentlassung hat er nach Durchführung der erforderlichen Verfahren den verbliebenen Beschäftigten des Kabinenpersonals mit Schreiben vom 27. August 2020 erneut gekündigt. Die Klägerin hat auch diese Kündigung ua. wegen formeller Mängel für unwirksam gehalten. Die blieb aber ohne Erfolg. Die Massenentlassungsanzeige wurde gemäß § 17 Abs. 3 KSchG bei der weiterhin zuständigen Agentur für Arbeit Düsseldorf vollständig erstattet. Eine Unwirksamkeit der Kündigung ergibt sich auch nicht aus sonstigen Gründen.

BAG, Ur. vom 08.11.2022, 6 AZR 15/22

Fortbestand der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten in einem Betrieb unter fünf

Die Schwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Sie wird nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ua. in Betrieben mit wenigstens fünf – nicht nur vorübergehend beschäftigten – schwerbehinderten Menschen für eine Amtszeit von regelmäßig vier Jahren gewählt. Sinkt die Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb unter den Schwellenwert von fünf, ist das Amt der Schwerbehindertenvertretung nicht vorzeitig beendet. Eine ausdrückliche Regelung, die das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter unter den Schwellenwert nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorsieht, besteht im Gesetz nicht. Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit ist auch nicht aus gesetzessystematischen Gründen oder im Hinblick auf Sinn und Zweck des Schwellenwerts geboten.

BAG, Beschl. vom 19.10.2022, 7 ABR 27/21

Freiwillige Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten und besonderer Kündigungsschutz

Bestellt ein Unternehmen freiwillig einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten, so genießt dieser nicht den besonderen Kündigungsschutz nach § 6 Abs. 4 BDSG.

LAG Hamm, Urt. vom 06.10.2022, 18 Sa 271/22

Drei Kündigungen einer Betriebsratswahlinitiatorin unwirksam

Die Klägerin war seit Mai 2018 bei der Beklagten, bei der kein Betriebsrat gebildet ist, beschäftigt. Die Beklagte erteilte der Klägerin wegen angeblichen Zuspätkommens an drei Tagen eine Abmahnung. Am mehreren Tagen stempelte sich die Klägerin zu spät ein. Gemeinsam mit zwei Kolleginnen lud die Klägerin mit Schreiben vom 20.08.2021 zu einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands für eine Betriebsratswahl ein. Mit Schreiben vom 27.08.2021 kündigte die Beklagte der Klägerin fristlos und hilfsweise fristgerecht (erste Kündigung). Sie begründete dies mit den viermaligen Verspätungen im August 2021 sowie privaten Telefonaten. Am 21.09.2021 sollte die Betriebsversammlung stattfinden. Der dafür vorgesehene Raum war wegen der Corona-Beschränkungen für den erschienenen Mitarbeiterkreis zu klein. Die Beklagte bot den Wechsel in einen größeren Raum in einem nahe gelegen Hotel an. Dies wurde abgelehnt und die Wahlversammlung fand nicht statt. Die Beklagte kündigte der Klägerin darauf mit Schreiben vom 03.11.2021 erneut fristlos und hilfsweise fristgerecht (zweite Kündigung). Sie warf ihr vor, zusammen mit ihren Kolleginnen absichtlich einen zu kleinen Raum angemietet zu haben. Der Plan sei gewesen, sich selbst zum Wahlvorstand zu wählen, wenn kaum Beschäftigte der Einladung folgen. Am 09.12.2021 betrat die Klägerin ohne vorherige Absprache mit der Beklagten zusammen mit einer Kollegin den Backoffice-Bereich einer Filiale und hängte dort eine neue Einladung zu einer Wahlversammlung aus. Die Beklagte sah in dem Verhalten einen Hausfriedensbruch und kündigte der Klägerin mit Schreiben vom 22.12.2021 erneut fristlos und hilfsweise fristgerecht (dritte Kündigung). Die erste und zweite Kündigung war nicht rechtswirksam, weil die Klägerin den Schutz als Wahlbewerberin gemäß § 15 Abs. 3a KSchG genoss. Betreffend die dritte Kündigung liegt an sich ein Kündigungsgrund vor. Als fristlos gekündigte Mitarbeiterin durfte die Klägerin die Räumlichkeiten der Arbeitgeberin nicht mehr betreten, um dort die Einladung aufzuhängen. Sie verletzte damit deren Hausrecht. Die Interessenabwägung fiel indes zu Gunsten der Klägerin aus. Hierbei war zu würdigen, dass die Arbeitgeberin im Zusammenhang mit dem Versuch der Bildung eines Betriebsrats mit „harten Bandagen“ gespielt hatte.

LAG Düsseldorf, Urt. vom 08.11.2022, 8 Sa 243/22

Schadensersatz wegen diskriminierender Stellenanzeige in Ebay-Kleinanzeigen

Wer sich auf eine Stellenanzeige im Internetportal „Ebay-Kleinanzeigen“ über die dortige Chat-Funktion bewirbt, genießt den Status eines Bewerbers im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das Einreichen weiterer Unterlagen ist nicht erforderlich. Angesichts des Anzeigentextes und der Antwort der Arbeitgeberin im Chat war klar, dass der Kläger aufgrund seines Geschlechts benachteiligt worden ist. Deshalb steht ihm eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern zu.

LAG Schleswig-Holstein, Urt. vom 21.06.2022, 2 Sa 21/22

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



Sandra Rothermund-Quast
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm