

Arbeitsrecht aktuell September/Oktober 2010

Konkretisierung der Rechtsprechung zur Nichteinhaltung der Klagefrist bei unrichtiger Kündigungsfrist

Eine Kündigung muss von einem Arbeitnehmer wegen § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen seit Erhalt mit Klage angegriffen werden, wenn er sich gegen diese wehren will. Erhebt der Arbeitnehmer nach Ablauf der gesetzlichen Frist Kündigungsschutzklage, dann war dies nach neuerer Rechtsprechung des BAG nur dann möglich, wenn der Arbeitnehmer lediglich die zu kurze Kündigungsfrist bemängelt hat und deren Einhaltung mit der Klage forderte. Nunmehr hat das BAG seine letztgenannte Rechtsprechung eingeschränkt. Bei einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung muss der Arbeitnehmer die Nichteinhaltung der objektiv richtigen Kündigungsfrist innerhalb der fristgebundenen Klage nach § 4 Satz 1 KSchG geltend machen, wenn sich die mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung nicht als eine solche mit der rechtlich gebotenen Frist auslegen lässt. Bedürfte die Kündigung der Umdeutung in eine Kündigung mit zutreffender Frist, gilt die mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung nach § 7 KSchG als rechtswirksam und beendet das Arbeitsverhältnis zum „falschen“ Termin, wenn die Kündigungsschutzklage nicht binnen drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben worden ist.

BAG, Urt. v. 01.09.2010, 5 AZR 700/09

Diskriminierung eines Stellenbewerbers wegen seines Alters

Eine Stellenausschreibung verstößt grundsätzlich gegen das Altersdiskriminierungsverbot, wenn ein „junger“ Bewerber gesucht wird. Der Arbeitgeber suchte für seine Rechtsabteilung „zunächst auf ein Jahr befristet eine(n) junge(n) engagierte(n) Volljuristin/Volljuristen“. Der 1958 geborene Bewerber, der die geforderte Qualifikation aufwies, erhielt eine Absage, ohne zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Eingestellt wurde eine 33-jährige Juristin. Der Bewerber nahm daraufhin den Arbeitgeber wegen einer unzulässigen Benachteiligung aufgrund seines Alters auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 25.000,00 Euro und Schadensersatz in Höhe eines Jahresgehalts in Anspruch. Die Klage hatte in Höhe eines Bruttomonatsgehalts Erfolg. Die Stellenausschreibung des Arbeitgebers verstieß gegen § 11 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der verbietet, dass eine Stelle unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG ausgeschrieben wird. Danach sind Stellen u. a. „altersneutral“ auszuschreiben, wenn kein Rechtfertigungsgrund i. S. d. § 10 AGG für eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters vorliegt. Die unzulässige Stellenausschreibung stellt ein Indiz dafür dar, dass der Bewerber wegen seines Alters nicht eingestellt worden ist. Allerdings stünde dem Bewerber kein Schadensersatzanspruch in Höhe eines Jahresgehaltes zu, weil er nicht dargelegt und bewiesen hatte, dass er bei einer diskriminierungsfreien Auswahl von dem Arbeitgeber eingestellt worden wäre, so die Richter.

BAG, Urt. v. 19.08.2010, 8 AZR 530/09

Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens nach Konkurrentenklage

Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Dies begründet ein grundrechtsgleiches Recht auf rechtsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl und auf deren Durchführung anhand der in Art. 33 Abs. 2 GG genannten Auswahlkriterien. Der am besten geeignete Bewerber hat für die ausgeschriebene Stelle einen Besetzungsanspruch. Der Kläger bewarb sich bei dem beklagten Land auf eine ausgeschriebene Stelle. Nach einem Auswahlverfahren teilte ihm das beklagte Land mit, dass die Stelle einem Konkurrenten übertragen werden solle. Auf Antrag des Klägers untersagte das Landesarbeitsgericht dem beklagten Land im einstweiligen Verfügungsverfahren, die Stelle bis zum rechtskräftigen Abschluss

des vorliegenden Konkurrentenklageverfahrens zu besetzen. Es stützte sich insbesondere darauf, das beklagte Land habe seine Auswählerwägungen nicht schriftlich dokumentiert. Daraufhin brach das beklagte Land das Stellenbesetzungsverfahren ab. Der Kläger hat mit seiner Klage verlangt, ihm als am besten geeigneten Bewerber die Stelle zu übertragen, hilfsweise das Stellenbesetzungsverfahren fortzusetzen und über seine Bewerbung neu zu entscheiden. Die Klage hatte keinen Erfolg, weil der Abbruch auf einem sachlichen Grund beruhte, nämlich den vom Landesarbeitsgericht beanstandeten Verfahrensmängeln.

BAG, Urt. v. 17.08.2010, 9 AZR 347/09

Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienstzeiten von Ärzten kann in der gesetzlichen Ruhezeit erfolgen

Der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV-Ärzte/VKA) vom 17. August 2006 verpflichtet Ärzte, Bereitschaftsdienste zu leisten. Diese Bereitschaftsdienste werden mit einem tariflich festgelegten Faktor in Arbeitszeit umgerechnet und sind mit einem ebenfalls tariflich festgelegten, von der Entgeltgruppe abhängigen Stundenlohn zu vergüten oder gemäß § 12 Abs. 4 Satz 1 TV-Ärzte/VKA durch entsprechende Freizeit abzugelten (Freizeitausgleich). Dieser Freizeitausgleich kann auch in der gesetzlichen Ruhezeit nach § 5 ArbZG erfolgen.

Diese Norm schreibt dem Krankenhaus nicht vor, durch welche arbeitsvertragliche Gestaltung es sicherstellt, dass der Arzt nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit mindestens während der folgenden gesetzlichen Ruhezeit nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird. Erfolgt der Freizeitausgleich in der gesetzlichen Ruhezeit, wird also bezahlte Freizeit unter Anrechnung auf die Sollarbeitszeit gewährt, ist der nach § 12 Abs. 2 und Abs. 3 TV-Ärzte/VKA bei Ableistung von Bereitschaftsdiensten entstehende Entgeltanspruch abgegolten.

BAG, Urt. v. 22.07.2010, 6 AZR 78/09

Internet und E-Mail für einzelne Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat kann, sofern berechtigte Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, von diesem die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen auch für die einzelnen Betriebsratsmitglieder verlangen. Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung im erforderlichen Umfang Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Die Beurteilung, ob ein Mittel der Informations- und Kommunikationstechnik der Erfüllung von Betriebsratsaufgaben dient, ist Sache des Betriebsrats. Er hat dabei einen Beurteilungsspielraum. Bei seiner Entscheidung muss er die entgegenstehenden Belange des Arbeitgebers, darunter insbesondere die diesem entstehenden Kosten berücksichtigen. Wie das Bundesarbeitsgericht bereits wiederholt entschieden hat, kann der Betriebsrat die Einholung von Informationen aus dem Internet als zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ansehen. In Wahrnehmung seines Beurteilungsspielraums darf er auch davon ausgehen, dass die Eröffnung von Internetanschlüssen für die einzelnen Mitglieder – etwa zu deren Vorbereitung auf Betriebsratssitzungen – der Aufgabenerfüllung des Betriebsrats dient. Auch durch die Entscheidung, seinen Mitgliedern eigene E-Mail-Adressen zum Zwecke der externen Kommunikation einzurichten, überschreitet der Betriebsrat seinen Beurteilungsspielraum nicht. Ebenso wie die Informationsbeschaffung kann die Kommunikation einzelner Betriebsratsmitglieder mit nicht zum Betrieb gehörenden Dritten Teil der Betriebsratstätigkeit sein. Das BAG hat daher den Anträgen eines Betriebsrats stattgegeben, der vom Arbeitgeber für sämtliche Mitglieder die Eröffnung von Zugängen zum Internet sowie die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen verlangt hat. Berechtigte Kosteninteressen des Arbeitgebers standen dem Verlangen nicht entgegen, da die Betriebsratsmitglieder alle an PC-Arbeitsplätzen beschäftigt sind, sodass es lediglich der Freischaltung des Internets und der Einrichtung einer E-Mail-Adresse bedarf.

BAG, Beschluss v. 14.07.2010, 7 ABR 80/08

Unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt, Notar
Büro Hamm



Dr. Herbert Lohmann
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Ingo J. Padberg
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig/Halle



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm