

Arbeitsrecht aktuell

März/April 2013

Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen

Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats endet, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sind wirksam. Der Betriebsrat und der Arbeitgeber können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine Altersgrenze für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln. Dabei haben sie die Grundsätze von Recht und Billigkeit gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten. Diese Grundsätze sind gewahrt, wenn die Altersgrenze an den Zeitpunkt anknüpft, zu dem der Arbeitnehmer die Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen kann. Eine solche Regelung verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Die Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist auch keine die Altersgrenzenregelung der Betriebsvereinbarung verdrängende einzelvertragliche Abmachung.

BAG, Urt. v. 05.03.2013, 1 AZR 417/12

Stellenanzeige für „Berufsanfänger“ – Altersdiskriminierung?

Eine Stellenanzeige, die sich an „Berufsanfänger“ richtet und in der im Rahmen eines Trainee-Programms (mit dem Titel „Hochschulabsolventen/Young Professionals“) Stellen angeboten werden, ist ein Indiz für eine altersbedingte Diskriminierung, wenn ein 36-jähriger Bewerber mit Berufserfahrung abgelehnt wird. Ein öffentlicher Arbeitgeber kann dieses Indiz widerlegen, wenn der Bewerber wegen mangelnder Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – hier Examensnoten – abgelehnt wurde. Bestreitet der Bewerber dies, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast.

BAG, Urt. v. 24.01.2013, 8 AZR 429/11

Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu einer Einstellung eines Leiharbeitnehmers auf einem auf Dauer eingerichteten Arbeitsplatz nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern. Nach § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG erfolgt die Arbeitnehmerüberlassung vorübergehend. Zwar sieht das Gesetz keine zeitliche Höchstgrenze für die Arbeitnehmerüberlassung vor, der Einsatz auf einem Dauerarbeitsplatz ist jedoch gesetzeswidrig. Daran ändert auch die Tatsache, dass die Beschäftigung des jeweiligen Leiharbeitnehmers jeweils nur vorübergehend erfolgen soll, nichts.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 19.12.2012, 4 TaBV 1163/12

Frage nach der Schwangerschaft

Die Frage nach einer Schwangerschaft ist auch bei der befristeten Einstellung einer Arbeitnehmerin zur Vertretung einer Schwangeren unzulässig. Die schwangere Frau braucht ihre Schwangerschaft daher vor Abschluss des Arbeitsvertrages weder von sich aus noch auf Anfrage des Arbeitgebers zu offenbaren. Eine Anfechtung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber kann daher nicht darauf gestützt werden, dass die Arbeitnehmerin die Schwangerschaft verschwiegen hat.

LAG Köln, Urt. v. 11.10.2012, 6 Sa 641/12

Ablehnung einer Bewerbung wegen fehlender Religionszugehörigkeit

Die Ablehnung der Bewerbung eines Krankenpflegers durch ein Krankenhaus in kirchlicher Trägerschaft, die allein damit begründet ist, dass er nicht Mitglied einer Religionsgemeinschaft ist, stellt eine durch das AGG verbotene Diskriminierung dar und löst einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG aus. Eine Rechtfertigung der Ungleichbehandlung aufgrund des verfassungsrechtlichen Sonderstatus der Religionsgemeinschaft kommt nicht in Betracht, wenn nach den eigenen Vorgaben der Religionsgemeinschaft (§ 3 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes) nur bei der Besetzung von Stellen im pastoralen, katechetischen sowie in der Regel im erzieherischen Bereich und bei leitenden Aufgaben die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche verlangt werden darf und es im Übrigen ausreicht, dass der Bewerber sicherstellt, den besonderen Auftrag glaubwürdig zu erfüllen.

ArbG Aachen, Urt. v. 14.12.2012, 2 C 4226/11

Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage

Die Aufnahme von Verhandlungen über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Ausspruch der Kündigung genügt für sich genommen nicht, um eine Kündigungsschutzklage nach Ablauf der Klagefrist gemäß § 4 S. 1 KSchG nachträglich zuzulassen. Hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses getroffen oder wenigstens eine diesbezügliche Zusage gemacht, kann von einer Klageerhebung innerhalb der Frist des § 4 S. 1 KSchG abgesehen werden.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 02.11.2012, 6 Sa 1754/12

Personenbedingte Kündigung eines erkrankten Arbeitnehmers

Ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer hat während seiner Ausfallzeit durch sein eigenes Verhalten dafür Sorge zu tragen, dass er die Phase der Arbeitsunfähigkeit möglichst zügig überwindet. Dies bedeutet aber nicht, dass er stets nur das Bett zu hüten hat, oder jedenfalls die eigene Wohnung nicht verlassen sollte. Vielmehr ist auf die vorliegende Krankheit abzustellen, um ermessen zu können, welche Tätigkeiten einem Arbeitnehmer während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit untersagt sind. Im konkreten Fall scheiterte die Kündigung des Arbeitgebers, weil die erforderlichen personenbedingten Kündigungsgründe nicht vorlagen.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 05.03.2013, 5 Sa 106/12

Betriebsübergang – Kündigung

Eine Kündigung im zeitlichen Zusammenhang mit einem Betriebsübergang verstößt nicht gegen das Kündigungsverbot gemäß § 613a Abs. 4 BGB, wenn die Kündigung das Ziel hat, den Betrieb „verkaufsfähig“ zu machen. Sie ist auch dann zulässig, wenn der bisherige Arbeitgeber sie mit dem Ziel ausspricht, sich selbst auf diese Weise eine Beschäftigungsmöglichkeit bei dem neuen Arbeitgeber zu sichern.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 09.01.2013, 2 Sa 166/12

Aufwendungsersatz eines angestellten Lehrers

Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung von § 670 BGB Aufwendungen zu ersetzen, die dieser in Bezug auf die Arbeitsausführung gemacht hat, wenn die erbrachten Aufwendungen nicht durch das Arbeitsentgelt abgegolten sind und der Arbeitnehmer sie nach verständigem Ermessen subjektiv für notwendig halten durfte. Das BAG hat einen entsprechenden Anspruch eines angestellten Lehrers bejaht. Er hatte im Schuljahr 2008/2009 in der 5. Klasse einer Hauptschule Mathematik zu unterrichten. Das beklagte Land stellte ihm das von der zuständigen Stelle für den Unterricht bestimmte Schulbuch zu Beginn des Schuljahres nicht zur Verfügung. Der Lehrer kaufte das Buch nachfolgend selbst, nutzte es für die Durchführung des Unterrichts und verlangte von dem beklagten Land erfolgreich die Erstattung des Kaufpreises i. H. v. 14,36 Euro.

BAG, Urt. v. 12.03.2013, 9 AZR 455/11

Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit

Gemäß § 15 Abs. 5 S. 1 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) kann der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber während der Elternzeit eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beantragen. Über den Antrag sollen sich die Arbeitsvertragsparteien innerhalb von 4 Wochen einigen. Der Arbeitnehmer kann unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen, soweit eine einvernehmliche Regelung nicht möglich ist.

Die Klägerin ist seit 2006 bei der Beklagten in Vollzeit beschäftigt. Sie brachte am 05.06.2008 ein Kind zur Welt und nahm zunächst für die Dauer von 2 Jahren bis zum 04.06.2010 Elternzeit in Anspruch. Am 03.12.2008 vereinbarten die Parteien die Verringerung der Arbeitszeit für den Zeitraum vom 01.01.2009 bis zum 31.05.2009 auf wöchentlich 15 Stunden und für die Zeit vom 01.06.2009 bis zum Ende der Elternzeit am 04.06.2010 auf wöchentlich 20 Stunden. Mit Schreiben vom 07.04.2010 nahm die Klägerin ab dem 05.06.2010 bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres ihres Kindes erneut Elternzeit in Anspruch und beantragte gleichzeitig, wie bisher 20 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Die Beklagte lehnte dies ab. Das BAG hat der Klägerin Recht gegeben. Einvernehmliche Elternteilzeitregelungen sind nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen.

BAG, Urt. v. 19.02.2013, 9 AZR 461/11

Ihre Berater im Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Katalin Winkler
Rechtsanwältin
Büro Hamm



Robert Runkel
Rechtsanwalt
Büro Leipzig