

Newsletter Arbeitsrecht 1. Ausgabe 2015

THEMEN:

- Editorial ... 1
- Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung ... 2
- Wirksamkeit des Klageverzichts im Aufhebungsvertrag ... 3
- Bereitschaftsdienst in der Pflege ist (nicht mehr) mit dem (vollen) Pflegemindestlohn zu vergüten ... 4
- Schmerzensgeld wegen rechtswidriger Überwachung durch Privatdetektiv ... 5
- Starkes Übergewicht als Behinderung ... 6

Bildquelle: aboutpixel.de / SchmidtKöln

Redaktion:
Rechtsanwalt & Fachanwalt Peter Sausen
Rechtsanwältin & Fachanwältin Dr. Gabriele Reinhardt

Von den unabhängigen
juristischen Branchenbüchern

LEGAL500 Deutschland
2008/2009/2010

und

The LEGAL500 Europe
2008/2009/2010

empfohlene Kanzlei für
ARBEITSRECHT

STEINRÜCKE . SAUSEN - Büro Köln
Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln

T.: 0221-340926-0 / F.: 0221-340926-99
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

WWW.STEINRUECKE-SAUSEN.DE

KÖLN - BERLIN



Editorial

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

mit dem vorliegenden Newsletter informieren wir Sie wieder in gewohnter Praxisnähe über aktuelle und relevante Entwicklungen im Arbeitsrecht. Wir geben Ihnen einen Überblick über zentrale Entscheidungen der Arbeitsgerichte zu den Themen Vertragsbeendigung und Urlaub / Kündigungsverzicht, Bereitschaftsdienst in der Pflege, Überwachung von Arbeitnehmern und Diskriminierung wegen Adipositas.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Mit freundlichen Grüßen aus Köln

Peter Sausen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung

Urteil des BAG vom 10.02.2015 - 9 AZR 455/ 13

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Stephanie Buscher, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

In den meisten Kündigungsschreiben wird der Arbeitnehmer im Falle einer fristlosen und hilfsweise fristgerechten ausgesprochenen Kündigung gleichzeitig für den Fall der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung unter Anrechnung der Urlaubsansprüche von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) wurde im Falle einer solchen Erklärung der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers wirksam erfüllt und musste nicht mehr abgegolten werden. Diese Rechtsprechung hat das BAG nunmehr in seinem Urteil vom 10.02.2015 – 9 AZR 455/13 geändert.

Der Sachverhalt

Der beklagte Arbeitgeber kündigte einem langjährig beschäftigten Arbeitnehmer im Mai 2011 fristlos und hilfsweise fristgerecht zum Ende des Jahres. Im Kündigungsschreiben teilte der Arbeitgeber mit, dass im Falle der Wirksamkeit der hilfsweise fristgemäßen Kündigung der Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung unter Anrechnung sämtlicher Urlaubs- und Überstundenansprüche unwiderruflich von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt wird. Im folgenden Kündigungsrechtsstreit einigten sich die Parteien im Wege eines Vergleichs auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2011. Eine

Regelung zum Urlaub oder einer Urlaubsabgeltung war in dem Vergleich nicht getroffen worden. Stattdessen vereinbarten die Parteien, dass alle wechselseitigen Ansprüche der Parteien erledigt sind. In einem weiteren Prozess klagte der Arbeitnehmer auf Urlaubsabgeltung. Während das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, entschied das Landesarbeitsgericht zugunsten des Arbeitnehmers und verurteilte den Arbeitgeber zur Urlaubsabgeltung.

Die Entscheidung

Vor dem BAG hatte der Kläger mit seiner Klage zwar keinen Erfolg, weil die eingeklagten Urlaubsabgeltungsansprüche rechtswirksam von der im Vergleich vereinbarten Erledigungsklausel umfasst waren. Hätten die Parteien jedoch keine Erledigungsklausel vereinbart, wäre die Beklagte zur Urlaubsabgeltung verpflichtet gewesen. Das BAG entschied, dass die Beklagte mit der Freistellungserklärung im Kündigungsschreiben den Anspruch des Klägers auf bezahlten Erholungsurlaub mangels einer vorbehaltlosen Zusage von Urlaubsentgelt nicht erfüllen konnte. Kündigt ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos sowie hilfsweise ordentlich unter Wahrung der Kündigungsfrist und erklärt er im Kündigungsschreiben, dass der Arbeitnehmer für den Fall der Unwirksamkeit der außer-

ordentlichen Kündigung unter Anrechnung der Urlaubsansprüche von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird, wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub nicht erfüllt, wenn die außerordentliche Kündigung unwirksam ist. Das BAG begründet dies mit dem § 1 des Bundesurlaubsgesetzes. Demzufolge setzt die Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub neben der Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch die Zahlung der Vergütung voraus. Deshalb gewährt ein Arbeitgeber durch die Freistellungserklärung in einem Kündigungsschreiben nur dann wirksam Urlaub, wenn er dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt.

Fazit

Das BAG hat mit dieser Entscheidung unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung klargestellt, dass es nunmehr dem sog. einheitlich-zweigigliedrigen Urlaubsbegriff folgt. Der Urlaubsanspruch besteht sowohl aus dem Anspruch auf Freistellung als auch aus dem Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Liegt eine dieser beiden Komponenten nicht vor, erfolgt keine wirksame Urlaubsgewährung, so dass der Urlaub abgegolten werden muss.

SBuscher@Steinruecke-Sausen.de



Wirksamkeit des Klageverzichts im Aufhebungsvertrag Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. März 2015 - 6 AZR 82/14

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Matthias Ecks, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Die Unwägbarkeiten des Kündigungsrechts führen bei manchem Arbeitgeber zu der Überlegung, eigentlich „kündigungsreifen“ Beschäftigten die einvernehmliche Trennung in Form eines Aufhebungsvertrags „anzubieten“, um auf diese Weise zu einer raschen und rechtssicheren Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu kommen.

In vielen Fällen kommen vorformulierte Verträge zum Einsatz, die durch Ausgestaltung mit Widerrufs- und Klageverzicht sicherstellen sollen, dass der Arbeitnehmer keine Möglichkeit mehr hat, doch noch den Weg zurück zu suchen.

Solche Konstruktionen bergen Gefahr, wie sich an einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) wieder zeigt:

Der Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer war seit 2001 bei der Beklagten beschäftigt. Ende Dezember 2012 schlossen die Parteien einen schriftlichen Aufhebungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis ohne Zahlung einer Abfindung sofort endete.

Der Arbeitgeber hatte dem Arbeitnehmer mit einer außerordentlichen Kündigung sowie einer Strafanzeige wegen der unberechtigten Entnahme und des Verzehrs von zwei Fertigsuppen ohne Bezahlung gedroht.

Der Vertrag enthielt u.a. einen Widerrufs- und Klageverzicht.

Den Arbeitnehmer reute noch am Tag der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages seine Entscheidung und er focht den Aufhebungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung an.

Da der Arbeitgeber von einer wirksamen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausging, erhob der Arbeitnehmer Klage mit dem Antrag auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis fortbestehe.

Dabei machte er geltend, dass die Androhung einer außerordentlichen Kündigung angesichts des langjährigen, unbelasteten Bestands des Arbeitsverhältnisses nicht vertretbar gewesen sei.

Die Entscheidung:

In erster Instanz war der Arbeitnehmer unterlegen und mit seiner Klage abgewiesen worden.

Die zweite Instanz entschied zu seinen Gunsten.

Die Arbeitgeberin stellte diese Entscheidung zur Überprüfung durch das BAG, das nunmehr entschied, dass der im Aufhebungsvertrag vorgesehene Klageverzicht dem Kläger im Ergebnis die Möglichkeit nehme, den Vertrag rechtlich durchsetzbar anzufechten.

Das könne man aber mit dem gesetzlichen Leitbild nur dann vereinbaren, wenn die Drohung mit der außerordentlichen Kündigung nicht widerrechtlich war.

Das Fazit:

Die endgültige Entscheidung über den konkreten Fall wird nach Zurückverweisung des Rechtsstreits an das LAG zur Klärung der Frage, ob die Drohung nun widerrechtlich war, erst in einiger Zeit ergehen.

Bereits ergeben sich aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts deutliche Hinweise für die Ausgestaltung von Aufhebungsverträgen insbesondere bei Verwendung von Klageverzichts Klauseln.

Arbeitgeber sind gut beraten, sich vor der Verwendung einer solchen Gestaltung gewissenhaft mit der Frage auseinanderzusetzen, ob ein verständiger objektiver Arbeitnehmer die der angedrohten Kündigung unterfallenden Gründe zum Anlass für eine Kündigung nehmen würde. Nur dann ist seine Drohung nämlich nicht widerrechtlich.

Erhebliche Bedeutung hat weiter der Umstand, dass Arbeitnehmer die - dann übrigens auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages zurückwirkende - Anfechtung wegen Täuschung oder Drohung binnen eines Jahres nach Entdeckung der Täuschung, bzw. nach dem Wegfall der Zwangslage erklären können. Aus der Rückwirkung der Anfechtung ergeben sich mitunter beträchtliche Risiken für Arbeitgeber unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges!

MEcks@Steinruecke-Sausen.de



Bereitschaftsdienst in der Pflege ist (nicht mehr) mit dem (vollen) Pflegemindestlohn zu vergüten

Zur neuen PflegeArbbV und dem Urteil, BAG 19.11.2014 - 5 AZR 1101/12

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernd Wonschik, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Das Thema Mindestlohn ist seit dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) zum 01.01.2015 und dem nunmehr bundeseinheitlich geltenden allgemeinen Mindestlohns in Höhe von 8,50 € brutto je Stunde in aller Munde. Die Pflegebranche muss sich bereits seit Langem mit dem Thema auseinandersetzen. Hier gilt seit 2010 der (Pflege-) Mindestlohn nach der Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV). Aktuell ist an Arbeitnehmer, die überwiegend grundpflegerische Tätigkeiten erbringen, ein (Pflege-) Mindestlohn je Stunde in Höhe von 9,40 € brutto in den alten Bundesländern und Berlin sowie 8,65 € brutto in den neuen Bundesländern zu zahlen. Gilt dies auch für den Bereitschaftsdienst?

Das Urteil des BAG

Mit seiner Entscheidung vom 19.11.2014 - 5 AZR 1101/12 hatte das Bundesarbeitsgericht zuletzt noch klargestellt, dass der (Pflege-) Mindestlohn nicht nur für die „gewöhnliche“ Arbeit, sondern auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst nach der PflegeArbbV (in seiner damals geltenden Fassung) zu zahlen ist. Hintergrund der Entscheidung war, dass der Verordnungsgeber im Bereich der Pflege nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht hatte, für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein geringeres

Entgelt vorzusehen als für Vollarbeit. Deshalb waren arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die für solche Dienste ein geringeres als das Mindestentgelt nach der PflegeArbbV (alte Fassung) vorsahen, unwirksam.

Die neue PflegeArbbV

Der Verordnungsgeber hat das mit der zitierten Entscheidung aufgeworfene Problem erkannt. Die PflegeArbbV wurde zum 01.01.2015 nachgebessert. Gemäß § 2 Abs. 3 der aktuell geltenden PflegeArbbV können jetzt Zeiten des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit auf der Grundlage einer kollektivrechtlichen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) oder einer schriftlichen einzelvertraglichen (Arbeitsvertrag, Nachtrag zum Arbeitsvertrag) Regelung mit mindestens 25 Prozent als Arbeitszeit bewertet werden. Bereitschaftsdienste im Sinne der PflegeArbbV leisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung mindestens 75 Prozent beträgt. Die neue PflegeArbbV gibt außerdem vor, dass bei Leistung von mehr als acht Bereitschaftsdiensten in einem Kalendermo-

nat, die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit mindestens 15 Prozent als Arbeitszeit zu bewerten ist. Umfasst die Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes mehr als 25 Prozent, ist die darüber hinausgehende Arbeitsleistung zusätzlich mit dem (Pflege-) Mindestentgelt zu vergüten.

Fazit

Arbeitgeber sind gut beraten, die in ihren Betrieben geltenden Regelungen zum Bereitschaftsdienst auf den Prüfstand zu stellen. Die Vereinbarungen müssen verordnungskonform sein. Erfüllen die Regelungen die Voraussetzungen der aktuellen PflegeArbbV nicht, „droht“ der volle (Pflege-) Mindestlohn für alle Bereitschaftsdienststunden. Dies gilt erst recht dann, wenn es gar keine kollektivrechtliche oder schriftliche einzelvertragliche Regelung zum Bereitschaftsdienst gibt.

Zeiten der Rufbereitschaft sind von den Vorgaben der PflegeArbbV im Übrigen nicht betroffen. Rufbereitschaft leisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

BWonschik@Steinruecke-Sausen.de



Schmerzensgeld wegen rechtswidriger Überwachung durch Privatdetektiv

Urteil des BAG vom 19.02.2015 - 8 AZR 1007/13

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Gabriele Reinhardt, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Zum Nachweis einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit haben Arbeitnehmer eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Zweifelt der Arbeitgeber trotz Vorliegens einer solchen Bescheinigung an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, so hat er nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) den Beweiswert der ärztlichen Bescheinigung zu erschüttern, indem er Tatsachen vorträgt, die ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit begründen. Nicht selten kommt es vor, dass Arbeitgeber sich der Hilfe eines Privatdetektives bedienen und den Arbeitnehmer observieren lassen.

Eine solche Observation ist jedoch nur in engen rechtlichen Grenzen zulässig, wie das BAG mit Urteil vom 19.02.2015 - 8 AZR 1007/13 nochmals bestätigte.

Der Sachverhalt

Die klagende Arbeitnehmerin war seit 2011 als Sekretärin der Geschäftsleitung des beklagten Unternehmens tätig. Von Ende Dezember 2011 bis Ende 28. Februar 2012 war sie arbeitsunfähig. Zum Nachweis legte sie sechs Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen - sowohl von unterschiedlichen Ärzten als auch aufgrund unterschiedlicher Erkrankungen - vor. Die Arbeitgeberin zweifelte die Arbeitsunfähigkeit an und beauftragte einen Privatdetektiv mit der Observation der Arbeitnehmerin, welche an insgesamt vier Tagen stattfand. Während der Observation wurde die Arbeitnehmerin

u.a. bei einem Besuch im Waschsalon und bei einem Spaziergang mit Hund und Ehemann fotografiert / gefilmt.

Nachdem die Klägerin hiervon erfahren hatte, erhob sie Klage vor dem Arbeitsgericht Münster auf Zahlung eines Schmerzensgeldes in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern (10.500,00 €!). Die Observation sei rechtswidrig erfolgt und habe zu einer gravierenden psychischen Beeinträchtigung geführt.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht wies die Klage mit der Begründung ab, dass die Aufnahmen im öffentlichen Raum angefertigt worden seien. Das Landesarbeitsgericht (LAG) sprach der Klägerin immerhin ein Schmerzensgeld in Höhe von 1.000,00 € zu. Beide Parteien legten Revision beim BAG ein, jedoch ohne Erfolg.

Das BAG führte aus, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer nur unter sehr engen Voraussetzungen observieren lassen dürfen. Erforderlich sei stets ein auf Tatsachen beruhender konkreter Verdacht einer Pflichtverletzung. Liege ein konkreter Verdacht nicht vor, sei die Überwachung unzulässig, und der observierte Arbeitnehmer habe einen Anspruch auf Schmerzensgeld. Im vorliegenden Fall sah das BAG einen konkreten Verdacht nicht als gegeben an. Ein solcher lasse sich weder aus der Tatsache herleiten, dass die ärztlichen Bescheinigungen von unterschiedlichen Ärzten stammten, noch aus einem Wechsel der Erkrankungen. Die Höhe des vom LAG zugesprochenen

Schmerzensgeldes war nach Auffassung des BAG jedoch nicht zu beanstanden.

Fazit

Arbeitgeber sollten eine Observation durch Privatdetektive nur dann in Erwägung ziehen, wenn konkrete Anhaltspunkte den Verdacht nahelegen, dass die Arbeitsunfähigkeit nur vorgetäuscht ist. Derartige Anhaltspunkte können sein:

- der Arbeitnehmer hat im Rahmen einer Auseinandersetzung am Arbeitsplatz eine nachfolgende Arbeitsunfähigkeit angekündigt;
- der Arbeitnehmer geht während der Arbeitsunfähigkeit Tätigkeiten nach, die mit der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit als nicht vereinbar erscheinen;
- der Arbeitnehmer macht widersprüchliche Angaben zu seiner Arbeitsunfähigkeit;
- der Arbeitnehmer kommt einer Aufforderung zu einer Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse nicht nach

Liegen keine konkreten Verdachtsmomente vor, handelt der Arbeitgeber rechtswidrig, wenn er den Arbeitnehmer dennoch überwachen lässt. Der Arbeitnehmer kann dann Schmerzensgeld wegen Verletzung seines Persönlichkeitsrechts verlangen. Eine Kündigung, die auf Grundlage rechtswidrig gewonnener Beweise ausgesprochen wird, ist unwirksam.

GReinhardt@Steinruecke-Sausen.de



Starkes Übergewicht als Behinderung Urteil des EuGH vom 18.12.2014 - C-354/13

Von Rechtsanwalt Benjamin Keck, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Ob starkes Übergewicht eine Behinderung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sein kann, ist überaus umstritten. Mit dieser Frage hat sich zuletzt - mittelbar - der EuGH befasst und zumindest im Grundsatz für eine Klärung gesorgt.

Der Sachverhalt

Der Kläger war seit fünfzehn Jahren als Tagesvater in einer dänischen Gemeinde beschäftigt. Er litt unter starkem Übergewicht. Sein Gewicht betrug während der gesamten Beschäftigungsdauer ca. 160 Kilogramm, was in seinem Fall einem Body-Mass-Index von 54 entspricht.

Der Kläger war damit adipös gemäß den Maßstäben der Weltgesundheitsorganisation.

Im Jahre 2010 kündigte die Gemeinde das Arbeitsverhältnis. In der Kündigung war als Grund die zurückgehende Zahl zu betreuender Kinder in der Einrichtung insgesamt genannt. Die Gemeinde als Arbeitgeberin erklärte aber nicht, warum bei der Kündigung ausgerechnet auf den Kläger die Wahl fiel. Im Kündigungsgespräch wurde unter anderem die Fettleibigkeit des Klägers angesprochen. Über den weiteren Inhalt des Gesprächs bestand Uneinigkeit, der genaue Gesprächsverlauf konnte daher nicht mehr ermittelt werden.

Der Kläger machte Schadensersatz geltend. Die Kündigung beruhe auf seiner Fettleibigkeit und sei eine verbotene Diskriminierung. Das für den Fall zuständige dänische Gericht legte den Sachverhalt dem EuGH vor. Dieser sollte klären, ob das EU-Recht ein allgemeines Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas kennt und ob starkes Übergewicht eine Behinderung im Sinne der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie ist, die in Deutschland durch das AGG umgesetzt wurde.

Die Entscheidung

Der EuGH stellte zunächst fest, dass kein allgemeines Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas im Bereich Beschäftigung und Beruf besteht.

Allerdings kann nach Auffassung des EuGH starkes Übergewicht in besonderen Fällen unter den Begriff der „Behinderung“ im Sinne des AGG fallen. Dies gilt vor allem dann, wenn die Adipositas zu physischen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen führt, die für eine längere Zeit eine gleichberechtigte Teilnahme am Berufsleben verhindern. Eine Behinderung aufgrund von Fettleibigkeit ist demnach insbesondere dann gegeben, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund eingeschränkter Mobilität oder dem Auftreten von Krankheitsbildern an seiner Arbeit gehindert ist oder seine Tätigkeit beeinträchtigt

wird. Eine strikte Grenze dahingehend, dass ab einem bestimmten Body-Mass-Index von einer Behinderung ausgegangen werden kann, zog der EuGH allerdings nicht.

Die Klärung der Frage, ob der Kläger auch tatsächlich die Voraussetzungen einer solch starken Adipositas erfüllt und er aufgrund dessen diskriminiert wurde, muss nun das dänische Gericht prüfen.

Fazit

Im Regelfall dürften übergewichtige Menschen nicht als behindert gemäß dem AGG gelten.

Nur wenn die Fettleibigkeit zu erheblichen Einschränkungen physischer, geistiger oder psychischer Art führt, ist von einer Behinderung auszugehen. Dann greift das gesamte Regime des AGG, insbesondere darf dann keine Benachteiligung wegen des Übergewichts erfolgen.

Auch sollten bei der Bearbeitung von Bewerbungen stark Übergewichtiger, potentieller künftiger Mitarbeiter die sachlichen Auswahlkriterien dokumentiert und jeder Bezug zum Übergewicht des Betroffenen vermieden werden.

BKeck@Steinruecke-Sausen.de

- Haben Sie Fragen oder Anregungen zu unseren Artikeln?
- Wollen Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen?

Dann wenden Sie sich per E-Mail an: Newsletter@Steinruecke-Sausen.de

STEINRÜCKE . SAUSEN

Köln

Gustav-Heinemann-Ufer 58
D-50968 Köln
Tel: + 49 (0) 221 340 926 0
Fax: + 49 (0) 221 340 926 99
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

Berlin

Schaperstraße 18
D-10719 Berlin
Tel: + 49 (0) 30 887 295 56
Fax: + 49 (0) 30 887 295 57
Berlin@Steinruecke-Sausen.de

www.Steinruecke-Sausen.de

Impressum:

STEINRÜCKE . SAUSEN
Gustav-Heinemann-Ufer 58
50968 Köln
Tel: 0221 340 926 0
Fax: 0221 340 926 99
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

Verantwortliche Redakteure: RA Peter Sausen, RAin Dr. Gabriele Reinhardt

Dieser Newsletter enthält nur eine begrenzte Auswahl von Themen zum Arbeitsrecht. Er ersetzt eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Informationen und Einschätzungen wird keine Haftung übernommen. Die Verlinkung auf dieses Dokument oder der weitere Gebrauch des Textes oder einzelner Textbausteine/-teile ist nur nach Erteilung einer schriftlichen Genehmigung zulässig.