

Newsletter Arbeitsrecht 1. Ausgabe 2014

THEMEN:

- Editorial ... 1
- Transparenz ist oberstes Gebot bei Fortbildungsvereinbarungen ... 2
- Beschlussfassung des Betriebsrates - Änderung oder Ergänzung der Tagesordnung ... 3
- Keine automatische Festanstellung bei dauerhafter Leiharbeit ... 4
- Keine Pflicht zur Übernahme eines Betriebsratsmitglieds in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ... 5
- Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz - Darlegungslast bei freiwilligen Bonuszahlungen ... 6
- Rechtsprechungsübersicht ... 7
- Rechtsprechungsübersicht ... 8

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



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. So erhalten Sie u.a. Informationen zu den zentralen Entscheidungen u.a. des Bundesarbeitsgerichtes zu Fortbildungsvereinbarungen, zur Beschlussfassung des Betriebsrates, zur Leiharbeit, zur Befristung und zu Bonuszahlungen.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und schöne Ostertage.

Mit freundlichen Grüßen aus Köln

Peter Sausen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Transparenz ist oberstes Gebot bei Fortbildungsvereinbarungen

Urteil des BAG vom 06.08.2013 - 9 AZR 442/12

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

Betriebliche Fortbildungsmaßnahmen als Instrumente der Personalentwicklung erfreuen sich auch als Mittel der Mitarbeitermotivation großer Beliebtheit. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist es dabei unter bestimmten - strengen - Voraussetzungen zulässig, den Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Kosten zu verpflichten und die Höhe des Rückzahlungsbeitrages davon abhängig zu machen, ob der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Bindungsdauer beendet. Derartige Vereinbarungen rechtssicher zu gestalten, wird jedoch zunehmend schwieriger. Als Prüfungsmaßstab wendet das BAG das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§§ 305 ff. BGB) an – eine Folge der weitverbreiteten Praxis, dass Arbeitgeber Fortbildungsvereinbarungen für eine Vielzahl von Verträgen vorformulieren. Ist eine Bestimmung nicht klar und verständlich, so kann sie - wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot - eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellen, was zur Unwirksamkeit der Klausel führt. Aktuell hatte sich das BAG wiederholt mit der Frage auseinandergesetzt, ob in einer Fortbildungsvereinbarung die Kosten der Fortbildung zumindest der Größenordnung nach anzugeben sind.

Mit dem erst vor kurzem veröffentlichten Urteil vom 06.08.2013 - 9 AZR 442/12 - hat das BAG nochmals bestätigt, dass zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten anzugeben sind.

Der Sachverhalt

Der Träger eines Krankenhauses (Arbeitgeber) hatte einem Krankenpfleger (Arbeitnehmer) eine Weiterbildung zum Fach- und Gesundheitspfleger in der Psychiatrie finanziert. In der hierüber getroffenen Vereinbarung verpflichtete sich der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der „entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten“. Die Vereinbarung sah eine Bindungsdauer von drei Jahren und eine entsprechende Staffelung der Rückzahlungsverpflichtung vor. Als der Arbeitnehmer nach bestandener Prüfung im dritten Jahr kündigte, verlangte der Arbeitgeber ein Drittel der von ihm aufgewandten Kosten, die er zunächst mit 9.346 €, später mit 8.649 € und letztlich mit 6.212 € bezifferte. Der Arbeitnehmer verweigerte die Zahlung und berief sich auf Intransparenz der Rückzahlungsklausel.

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger Recht.

Die Entscheidung

In seiner Begründung wies das Gericht darauf hin, dass Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsvereinbarungen nur dann dem Transparenzgebot entsprechen, wenn sie keine vermeidbaren Unklarheiten über Grund und Höhe der Kosten enthielten und für den Arbeitgeber keine un gerechtfertigten Beurteilungs- und Gestaltungsmöglichkeiten verblieben. Denn anderenfalls könne der Arbeitnehmer sein Zahlungsrisiko nicht hinreichend klar abschätzen. Diesem Maßstab werde die getroffene Vereinbarung nicht gerecht. Es fehle die Bezeichnung, welche konkreten Kosten in welcher Höhe anfallen könnten. Die Klausel sei daher intransparent und mithin unwirksam.

Fazit

Transparenz ist das oberste Gebot bei Fortbildungsvereinbarungen. Zwar ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Kosten exakt der Höhe nach zu beziffern, die Angaben müssen jedoch so beschaffen sein, dass der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko abschätzen kann (siehe bereits BAG vom 21.08.2012 - 3 AZR 698/10).

PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Beschlussfassung des Betriebsrates - Änderung oder Ergänzung der Tagesordnung

Beschluss des BAG vom 22.01.2014 - 7 AS 6/13

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

Wirksame Beschlussfassungen von Betriebsräten erfordern die Einhaltung einer Reihe von formalen Voraussetzungen. Manch ein unerfahrener Betriebsrat kann ein Lied davon singen. Gerade jetzt nach den Betriebsratswahlen werden sich viele neu konstituierte Betriebsräte wieder mit dem Thema befassen.

Bislang wichtige Voraussetzung für Betriebsratsbeschlüsse war die Ladung der Betriebsratsmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnungspunkte. Wirksame Beschlüsse konnten demnach in der Betriebsratssitzung nur über die in der Ladung mitgeteilten Tagesordnungspunkte gefasst werden. Wollte der Betriebsrat auch über anderweitige nicht in der Ladung enthaltene Beratungspunkte einen Beschluss fassen, musste der Betriebsrat vollständig versammelt sein und einstimmig sein Einverständnis erklären, einen neuen Beratungspunkt auf die Tagesordnung aufzunehmen und darüber zu beschließen. Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht jetzt in seiner aktuellen Entscheidung vom 22.01.2014 - 7 AS 6/13 aufgegeben.

Der Sachverhalt

In dem zugrunde liegenden Fall haben Arbeitgeber und Betriebsrat über die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung über die Durchführung von Torkontrollen

gestritten. Die im Dezember 2009 abgeschlossene Betriebsvereinbarung sah eine Laufzeit bis zum 01.08.2012 vor.

Bereits am 13.08.2010 kündigte jedoch der neu gewählte Betriebsrat die Betriebsvereinbarung außerordentlich und führte zur Begründung aus, dass die Betriebsvereinbarung bereits mangels ordnungsgemäßer Beschlussfassung seines Vorgängerbetriebsrates keine Rechtswirkung entfalte. Der Vorgängerbetriebsrat hatte seine Zustimmung zu der Betriebsvereinbarung nämlich auf einer Klausurtagung beschlossen, an der nur 16 der 19 Betriebsratsmitglieder teilgenommen hatten. Zu der Klausurtagung waren die Betriebsratsmitglieder im Übrigen ohne Beifügung einer Tagesordnung eingeladen worden. Der Ansicht des Betriebsrates folgt das Bundesarbeitsgericht jedoch nicht.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat beschlossen, an seiner bisherigen Rechtsauffassung, ein Beschluss des Betriebsrates zu einem nicht in der Tagesordnung aufgeführten Punkt könne auch bei einstimmiger Beschlussfassung wirksam nur gefasst werden, wenn alle Betriebsratsmitglieder anwesend sind, nicht mehr festzuhalten. Die Ladung zu einer Betriebsratssitzung ohne Mitteilung der Tagesordnung führt deshalb nicht mehr zur

Unwirksamkeit eines in dieser Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses, wenn sämtliche Mitglieder des Betriebsrates rechtzeitig geladen sind, der Betriebsrat beschlussfähig im Sinne des § 33 Abs. 2 BetrVG ist (also mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt) und die anwesenden Betriebsratsmitglieder einstimmig beschlossen haben, über den Regelungsgegenstand des später gefassten Beschlusses zu beraten und abzustimmen.

Fazit

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts erleichtert die Betriebsratsarbeit. Zu oft mussten Beschlussfassungen über kurzfristig sich ergebende Beratungspunkte auf die nächste Betriebsratssitzung verschoben werden, weil sie nicht in der Tagesordnung der Ladung enthalten waren und der Betriebsrat nicht vollzählig versammelt war. Auch den Arbeitgeber wird der Abbau des bisherigen Formalismus freuen. Der Betriebsrat wird keine Veranlassung mehr haben, Sondersitzungen einzuberufen, nur weil über spontan sich ergebende Beratungspunkte in der ordentlichen Betriebsratssitzung nicht entschieden werden konnte.

BWonschik@Steinruecke-Sausen.de



Keine automatische Festanstellung bei dauerhafter Leiharbeit

Urteil des BAG vom 10.12.2013 - 9 AZR 51/13

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

Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) kommt ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiherunternehmen zustande, wenn das Verleiherunternehmen nicht die für eine Arbeitnehmerüberlassung erforderliche Erlaubnis besitzt (§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG). Das BAG hatte darüber zu entscheiden, ob ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und Entleiher auch dann zustande kommt, wenn der Verleiher zwar die Erlaubnis besitzt, die Überlassung an den Entleiher aber nicht nur „vorübergehend“ erfolgt, wie § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG dies vorsieht.

Der Sachverhalt

Der Kläger, ein IT-Sachbearbeiter, war im Jahre 2008 von einer Dienstleistungstochter (=Verleiherin) eines Klinikums (= Entleiher) eingestellt worden. Die Verleiherin beschäftigte ca. 450 Arbeitnehmer und besaß eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis gemäß § 1 AÜG. Der Kläger war seit seiner Einstellung bei der Verleiherin im Jahre 2008 im Wege der Arbeitnehmerüberlassung ausschließlich in Einrichtungen des Klinikums beschäftigt. Zum 31.10.2011 kündigte das Klinikum den auf den Kläger bezogenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit der Verleiherin. Diese teilte dem Kläger mit Schreiben vom 06.09.2011 mit, dass seine Vermittlung ab dem 01.11.2011 „sehr fraglich“ sei, da im IT-Bereich auf absehba-

re Zeit kein erkennbarer Bedarf bestehe. Tatsächlich wurde der Kläger ab dem 01.11.2011 nicht mehr eingesetzt. Im November und Dezember 2011 schaltete das Klinikum mehrfach Stellenangebote für IT-System-Administratoren für den Bereich EDV/IT, wobei darauf hingewiesen wurde, dass die Einstellung bei der Verleiherin erfolge.

Der IT-Sachbearbeiter klagte daraufhin auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses zwischen ihm und dem Klinikum (= Entleiher). Er war der Auffassung, dass zwischen ihm und dem Klinikum ein Arbeitsverhältnis entstanden sei, weil er diesen seit seiner Einstellung dauerhaft und nicht nur vorübergehend, wie § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG dies vorschreibe, überlassen worden sei. Analog § 10 Abs. 1 AÜG sei deshalb von einem Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Klinikum auszugehen.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das Landesarbeitsgericht gab ihr statt. Das BAG wies die Klage wiederum ab und gab der Beklagten Recht.

Die Entscheidung

Der neunte Senat entschied, dass Leiharbeiter, die bei einem entleihenden Unternehmen länger als nur vorübergehend tätig sind, keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Festanstellung beim Entleiher haben. Für eine analoge Anwendung des § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG sei kein Raum. Dieser fingiere ein Arbeitsverhältnis zwischen Leih-

arbeitnehmer und Entleiher nur dann, wenn der Verleiher keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitze. Für den Fall einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung hingegen sei die Rechtsfolge der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher gerade nicht vorgesehen.

Fazit

Die Entscheidung schafft zunächst mehr Rechtssicherheit für Zeitarbeitsunternehmen. Auch ein jahrelanger Einsatz als Leiharbeiter führt nicht automatisch zum Entstehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeiter und Entleiher. Ein Freifahrtschein für Arbeitgeber ist dies aber nicht. Dies gilt insbesondere für Unternehmen, in denen ein Betriebsrat besteht. Erst im Juli 2013 hat das BAG entschieden, dass der Betriebsrat des Entleiherunternehmens bei einem dauerhaften Einsatz von Leiharbeitern seine Zustimmung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern darf (vgl. BAG vom 10. Juli 2013 - 7 ABR 91/11). Zudem sieht der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD vor, eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gesetzlich festzulegen. Über eine Sanktion im Falle der Überschreitung dieses Zeitraumes sagt der Koalitionsvertrag indessen nichts aus. Es bleibt also spannend.

GReinhardt@Steinruecke-Sausen.de



Keine Pflicht zur Übernahme eines Betriebsratsmitglieds in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

LAG Hamm, Urteil vom 05.11.2013 – 7 Sa 1007/13

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

Ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis (§ 14 Abs. 2, S. 1 TzBfG) endet auch dann mit Ablauf der Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat gewählt wurde. Der Arbeitgeber kann sich allerdings auf die Befristung nicht berufen, wenn allein die Wahl in den Betriebsrat ausschlaggebend für die unterbliebene Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist. Das entschied kürzlich das Landesarbeitsgericht Hamm.

Der Sachverhalt

Der Kläger wurde von der Arbeitgeberin ab 01.12.2010 auf Grundlage eines zunächst bis zum 31.05.2011 sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags als Lagerarbeiter beschäftigt. Der Vertrag wurde insgesamt dreimal zuletzt bis zum 30.11.2012 verlängert. Der Kläger engagierte sich als Wahlvorstand bei den Betriebsratswahlen und wurde am 29.09.2012 zum Mitglied des Betriebsrats gewählt. Zeitgleich mit dem Kläger waren zum 01.12.2010 drei weitere Mitarbeiter bei der Beklagten mit befristeten Arbeitsverträgen eingestellt worden, deren letzte Verlängerungen jeweils zum 30.11.2012 ausliefen. Zwei wurden in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen. Die Arbeitsverträge des Klägers und eines weiteren Kollegen wurden nicht verlängert.

Der Kläger erhob Entfristungsklage vor dem Arbeitsgericht mit der Begründung, die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ab dem 01.12.2012 sei nur deswegen abgelehnt worden, weil er sich bei den Betriebsratswahlen und anschließend als Betriebsratsmitglied engagiert habe. Darüber hinaus ist er der Ansicht, dass § 14 Abs. 2 TzBfG, der die sachgrundlose Befristung regelt, für den Fall, dass ein Mitarbeiter in den Betriebsrat gewählt werde, nicht anwendbar sei. Insofern enthalte das deutsche Recht eine Regelungslücke. Die Arbeitgeberin hielt entgegen, dass sie sich bei ihrer Entscheidung, wen sie in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernehme, allein von der Qualität und der Quantität der durchgeführten Arbeiten der beschäftigten Arbeitnehmer habe leiten lassen. Bei den zeitgleich mit dem Kläger eingestellten Arbeitnehmern habe sie deren Leistung höher eingeschätzt als beim Kläger. Einen Zusammenhang mit den Aktivitäten des Klägers bei der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl habe es nicht gegeben.

Die Entscheidung

Das LAG Hamm entschied zugunsten der Arbeitgeberin, dass das Arbeitsverhältnis kraft wirksamer Befristung mit Ablauf des 30.11.2012 beendet worden sei.

Es hielt § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar, obschon der Kläger seit September 2012 Mitglied des bei der Beklagten gewählten Betriebsrats war. Die Vorschrift differenziere – ohne dass dies als korrekturbedürftige „Lücke“ anzusehen sei – bewusst nicht nach besonderen Schutzrechten, die Arbeitnehmern insbesondere durch Wahl in den Betriebsrat (§§ 15 KSchG, 103 BetrVG).

Es bestehe ein hinreichender Schutz von Betriebsratsmitgliedern in Gestalt des Benachteiligungsverbots (§ 78 Satz 2 BetrVG) mit der Folge, dass die Nichtübernahme eines befristet beschäftigten Betriebsratsmitglieds in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eine unzulässige Benachteiligung darstellen kann, wenn sie gerade wegen der Betriebsratsstätigkeit erfolgt

Fazit

Die Entscheidung liegt vollständig auf der Linie der zutreffenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 05.12.2012, 7 AZR 698/11 und ist als weiterer Beitrag zur Rechtssicherheit zu diesem Themenkomplex zu begrüßen.

MEcks@Steinruecke-Sausen.de



Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz Darlegungslast bei freiwilligen Bonuszahlungen

Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 12. Dezember 2013 – 5 Sa 173/13

Von Rechtsanwalt Christian Hötte, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Um die Leistung von Mitarbeitern individuell zu ent- und besonders gute Ergebnisse zu belohnen, bieten Arbeitgeber zusätzlich zur festen Grundvergütung gerne unter den Vorbehalt der Freiwilligkeit gestellte leistungsabhängige Bonuszahlungen an. Auch bei solchen Bonuszahlungen ist allerdings der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten ist, nach dem alle Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage gleich zu behandeln sind. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur dann zulässig, wenn sachliche Unterscheidungskriterien bestehen. Die Voraussetzung für die Darlegung solcher Kriterien hat das LAG Schleswig-Holstein in der folgenden Entscheidung konkretisiert und im Bezug auf die bisherige Rechtsprechung deutlich erhöht:

Der Sachverhalt

Die klagende Arbeitnehmerin war seit dem Jahre 2006 bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt und erhielt ab dem Jahre 2007 bis 2011 jeweils Jahressonderzahlungen in Höhe von zuletzt € 12.000 brutto. Der Arbeitsvertrag enthielt hierzu folgende Vereinbarung: *„Die Zahlung von Gratifikationen, Tantiemen, Prämien oder sonstigen Leistungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch, auch wenn die Zahlung wiederholt ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgte.“*

Nachdem die Klägerin sich seit Mai 2012 zunächst in Mutterschutz und anschließend in Elternzeit befand, zahlte die Beklagte im Jahre 2012 an alle Mitarbeiter Jahressonderzahlungen in Höhe von bis zu € 18.000 brutto. Die Klägerin erhielt als einzige Mitarbeiterin keine Jahressonderzahlung, obwohl sie in den Jahren zuvor stets eine der höchsten Sonderzahlungen erhalten hatte. Mit ihrer Klage begehrte sie eine Sonderzahlung in Höhe ihres Bonus aus dem Jahre 2011.

Die Entscheidung

Das LAG hielt einen Anspruch der Klägerin für gegeben. Dieser Anspruch folge aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Auch wenn es Arbeitgebern zuzugestehen sei, frei über Sonderzuwendungen und deren Höhe zu entscheiden, so müssten sie jedenfalls bei deren Gewährung den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten, sofern sie nach selbst gesetzten Regelungen verfahren. Hiergegen habe die Arbeitgeberin jedoch verstoßen, indem sie nicht vorgetragen hatte, welche Differenzierungs- und Leistungsgesichtspunkte sie bei der Ermittlung der Höhe der Jahressonderzahlung ganz konkret angewandt hatte.

Im Falle von freiwillig geleisteten Sonderzahlungen an Arbeitnehmer in unterschiedlicher Höhe müssten die Gründe hierfür zum einen offengelegt werden, sodass sie vom Arbeitnehmer nachvollzo-

gen werden können. Zum anderen obliege es dem Arbeitgeber, die sachlichen Unterscheidungskriterien substantiiert darzulegen. Eine rein subjektive Beurteilung durch den Arbeitgeber sei dafür gerade nicht geeignet, da sie die Entscheidung über die Erfüllung der abstrakt gesetzten Ziele ins Belieben des Arbeitgebers setze und hierdurch Missbrauch Vorschub geleistet werde.

Fazit

Die Entscheidung führt die diesbezügliche Linie der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung fort. Allerdings verlangt das LAG nun die substantiierte Darlegung einer nachvollziehbaren Berechnung der Bonuszahlung durch den Arbeitgeber. So müssen neben den relevanten Leistungsgesichtspunkten ebenso Merkmale wie die Größe und die Zusammensetzung des begünstigten Personenkreises, deren Abgrenzung untereinander sowie die Angabe, weshalb der klagende Arbeitnehmer nicht von einer dieser Gruppen erfasst ist, dargelegt werden. Arbeitgeber sollten also diese Gesichtspunkte bei der zukünftigen Gewährung von Bonuszahlungen im Blick haben und bestehende Regelungen zur Zahlung von Bonuszahlungen dahingehend überprüfen, ob diese im Falle einer Auseinandersetzung eine ausreichende Begründung für die unterschiedliche Gewährung von Boni an vergleichbare Mitarbeiter zulassen.

CHoette@Steinruecke-Sausen.de



Rechtsprechungsübersicht

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

Aktuelle Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte im Überblick

Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung

BAG - Urteil vom 23.01.2014 (8 AZR 118/13)

Ansprüche auf Entschädigung bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nach § 15 Abs. 2 müssen gegen den Arbeitgeber gerichtet werden. Wird bei der Ausschreibung von Stellen ein Personalvermittler eingeschaltet, haftet dieser für solche Ansprüche nicht.

Der Kläger bewarb sich im September 2011 auf eine im Internet ausgeschriebene Stelle als Personalvermittler. Die Stelle sollte bei „unserer Niederlassung Braunschweig“ (bei der UP GmbH) bestehen, die Bewerbung jedoch an eine (andere) Personalvermittlung in Ahrensburg (UPN GmbH) gerichtet werden. Der Kläger erhielt eine Absage per E-Mail, deren Absenderin die UPN GmbH war. Der Kläger sah einen Verstoß gegen das AGG gegeben und verklagte die UPN GmbH auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung. Im Prozess berief sich die UPN GmbH darauf, nicht sie, sondern die UP GmbH habe die Stelle für deren Standort Braunschweig ausgeschrieben. Wie schon in den Vorinstanzen blieb die Klage auch vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Der vom Kläger gegen die UPN GmbH gerichtete Entschädigungsanspruch besteht nicht. Die UPN GmbH war lediglich Personalvermittlerin. Arbeitgeberin wäre bei einer Einstellung die UP GmbH geworden. Der Anspruch auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG aber richtet sich ausschließlich gegen den „Arbeitgeber“.

Anspruch auf Entgeltumwandlung - Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

BAG - Urteil vom 21.01.2014 (3 AZR 807/11)

Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf diesen Anspruch hinzuweisen. Dies hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden. Der Kläger war bis zum 30. Juni 2010 beim Beklagten beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte er vom Beklagten Schadensersatz mit der Begründung, dieser habe es pflichtwidrig unterlassen, ihn auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen.

Die Vorinstanzen haben die auf Zahlung von Schadensersatz gerichtete Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb erfolglos. Da der Beklagte weder nach § 1a BetrAVG noch aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet war, den Kläger von sich aus auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen, fehlte es an der für einen Schadensersatzanspruch erforderlichen Pflichtverletzung des Beklagten.



Rechtsprechungsübersicht

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

Aktuelle Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte im Überblick

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Suche nach Mitglied für ein "junges Team" ist unmittelbare Benachteiligung

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 29.10.2013 (1 Sa 142/13)

Ein Unternehmen suchte in einer Tageszeitung Verstärkung. Unter anderem hieß es in der Stellenanzeige: "Als Mitglied eines jungen und motivierten Teams erhalten Sie bei uns Gelegenheit, Ihren Verantwortungsbereich kontinuierlich auszuweiten." Ein älterer selbständiger Bauingenieur bewarb sich erfolglos auf die ausgeschriebene Position. Daraufhin verlangte er 13.500 EUR als Entschädigung wegen einer angeblichen Altersdiskriminierung.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein sah eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund seines fortgeschrittenen Alters. Den gesetzlichen Höchstbetrag von drei Monatsgehältern lehnte das Gericht jedoch ab und gewährte dem Bauingenieur lediglich 2.000 EUR Schadensersatz.

Hinweis: Bewerbern kommt bei einer Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Beweiserleichterung zu. Danach müssen sie lediglich Indizien vorbringen, nach denen eine Diskriminierung vorliegen könnte. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass kein Verstoß gegen das AGG vorliegt. Und das gelingt den wenigsten Arbeitgebern.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Keine Chance für notorische Serienkläger

LAG Berlin-Brandenburg - Urt. v. 31.10.2013 (21 Sa 1380/13)

Es gibt Zeitgenossen, die nur auf die Fehler von Arbeitgebern bei Stellenausschreibungen warten, sich dann auf diese bewerben und auf eine Entschädigung hoffen.

Ein promovierter 60-jähriger Rechtsanwalt mit eigener Kanzlei bewarb sich auf eine Stellenanzeige, in der ein Rechtsanwalt (m/w) als Berufsanfänger oder mit einer Berufserfahrung von ein bis drei Jahren gesucht wurde. Seine Bewerbung wurde abgelehnt, den potentiellen Arbeitgeber verklagte er daraufhin wegen einer Altersdiskriminierung auf eine Entschädigung in Höhe von 60.000 EUR.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg ließ offen, ob die Stellenausschreibung an sich tatsächlich altersdiskriminierend war. Denn es wies die Klage schon aus anderen Gründen ab. Der Rechtsanwalt hatte sich - unabhängig von Rechtsgebiet, Kanzlei oder Einsatzort - bereits zuvor vielfach auf Stellenanzeigen für Berufseinsteiger beworben und schon mehrfach im Fall der Ablehnung eine Entschädigung gefordert. Zudem erfüllte er nicht die Anforderungen an die ausgeschriebene Stelle. Das Verlangen einer Entschädigung wegen einer Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes war daher nach Auffassung des Gerichts rechtsmissbräuchlich.

- 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.