

Newsletter Arbeitsrecht 4. Ausgabe 2009

THEMEN:

- Editorial ... 1
- AGG-Archiv seit dem 15.08.2009 geschlossen ... 2
- Canyoning-Unfall ohne gesetzlichen Versicherungsschutz ... 3
- Voraussetzung zur Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit ... 4
- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates - Beschwerdestelle nach dem AGG ... 5

Bildquelle: aboutpixel.de / SchmidtKöln

Redaktion:
Rechtsanwalt Peter Sausen
Rechtsanwältin Dr. Gabriele Reinhardt

Von den unabhängigen
juristischen Branchenbüchern
LEGAL500 Deutschland - 2009
und
The LEGAL500 Europe - 2009
empfohlene Kanzlei für
ARBEITSRECHT



Editorial

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, DAHL Köln

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

die letzten Wochen bescherten uns neben einem "kampflosen" Bundestagswahlkampf ein Auf und Ab sowohl beim Sommerwetter, als auch bei der Frage nach der Zukunft von OPEL. Zudem zeigte sich mit den Wirtschaftskennzahlen für das zweite Quartal das erste konjunkturelle Licht am Ende des Wirtschaftskrisentunnels. Es bleibt mithin spannend.

Was uns die Bundestagswahl aus arbeitsrechtlicher Sicht bescheren wird, bleibt abzuwarten. Umfangreiche und grundlegende Neuerungen für die neue Legislaturperiode zeichnen sich nicht ab. Zurückhaltung - ggf. auch im Zuge des (wieder) Erstarkens der Gewerkschaften - scheint das Gebot der arbeitsrechtlichen Gesetzgebungsstunde. Da verwundert es geradezu, dass Bundesarbeitsminister Olaf Scholz vor wenigen Tagen noch einen Gesetzentwurf zum Arbeitnehmer-Datenschutz vorgelegt hat. Der Gesetzentwurf kann allerdings vor der Bundestagswahl am 27. September nicht mehr beraten und beschlossen werden, weshalb er in der nächsten Legislaturperiode erneut vorgelegt werden müsste.

Mit dem vorliegenden Newsletter 4/2009 möchten wir Sie wieder über aktuelle praxisrelevante Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren. Sie erhalten u. a. Informationen zum Unfallschutz bei betrieblichen (Sport-) Veranstaltungen, der Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit sowie der Schließung des sogenannten "AGG-Archivs".

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und eine gute Spätsommerzeit.

Mit freundlichen Grüßen aus Köln

Peter Sausen

PSausen@DahlLaw.de



AGG-Archiv seit dem 15.08.2009 geschlossen

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

Die berühmt berüchtigte unter der Internet-Adresse www.agg-hopping.de betriebene Auskunftsstelle – genannt „AGG-Archiv“ – ist seit dem 15.08.2009 geschlossen. Das Archiv sollte Arbeitgebern und deren Anwälten die Verteidigung gegen missbräuchliche Diskriminierungsklagen von Arbeitnehmern erleichtern. In dem Archiv wurden Fälle gesammelt, in denen abgewiesene Bewerber von Arbeitgebern Schadensersatz wegen angeblicher Diskriminierung, beispielsweise im Falle einer nicht geschlechtsneutral gehaltenen Stellenausschreibung, forderten. Tatsächlich gibt es Arbeitnehmer (sog. „AGG-Hopper“), die sich nur zum Schein zielgerichtet auf derartige Stellen bewerben, um den Arbeitgeber nach Erhalt einer Absage auf Zahlung einer Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu verklagen.

Die Auskunftserteilung durch das AGG-Archiv setzte voraus, dass der Anfragende Name, Vorname und Anschrift des mutmaßlichen AGG-Hoppers mitteilte und dass er durch entsprechende Kopien nachwies, dass eine Entschädigungsklage anhängig oder zumindest angekündigt war. Wenn der Arbeitnehmer schon mindestens zweimal gegenüber anderen Arbeitgebern Entschädigungsansprüche nach dem AGG geltend gemacht hatte, teilte das

Archiv ab dem dritten Fall die Anschrift der Anwälte oder Unternehmen mit, die die früheren Fälle gemeldet hatten.

Um einen solchen AGG-Hopper handelte es sich z. B. bei einem 42 Jahre alten Groß- und Außenhandelskaufmann aus Norddeutschland, der 80 AGG-Klagen angestrengt hatte. In mindestens zwei Fällen sollen die betroffenen Arbeitgeber es unter anderem den Auskünften des AGG-Archivs zu verdanken haben, dass die gegen sie erhobenen Klagen abgewiesen wurden. In einem dieser Gerichtsverfahren hatte der Kläger von einem Autohändler 99.875,95 € verlangt, weil dieser in einer Stellenanzeige einen „jungen dynamischen“ Verkäufer gesucht hatte. Seine Nichteinstellung sei daher eine Diskriminierung wegen seines Alters gewesen. Dies habe ihn persönlich getroffen und seine Familie in Existenznot gebracht. Das zuständige LAG Schleswig-Holstein ließ sich nicht täuschen und wies die Klage mit der Begründung ab, es gehe dem Kläger „offenbar nicht um eine ernsthafte Bewerbung, sondern um eine weitere Erwerbsquelle“ (Az.: 4 Sa 346/08).

Mithilfe des AGG-Archivs konnte diesem „Serientäter“ also das Handwerk gelegt werden.

Dennoch muss das AGG-Archiv nun schließen.

Die beim baden-württembergischen Innenministerium angesiedelte Aufsichtsbehörde für den Datenschutz im nichtöffentlichen Bereich hält das AGG-Archiv in seiner jetzigen Ausgestaltung für datenschutzrechtlich unzulässig. Der Umstand, dass eine Person in mindestens drei Fällen einen Entschädigungsanspruch geltend gemacht habe, ergebe noch keine hinreichenden Verdachtsmomente dafür, dass es sich um einen Missbrauchsfall handle. Arbeitgeber, die Daten an das Archiv übermittelten, könnten außerdem gegen § 16 AGG verstoßen. Liege ein solcher Verstoß vor, so sei auch die Speicherung der Daten im Archiv unzulässig.

Nach Schließung des AGG-Archivs ist zu befürchten, dass das AGG-Hopping wieder zunimmt. Es bleibt zu hoffen, dass die Gerichte sich die Fälle weiterhin sehr genau ansehen werden. Es gibt bereits Richter, die es Klägern in Zweifelsfällen zur Auflage machen, Auskunft über die Gesamtzahl ihrer AGG-Rechtsstreitigkeiten zu geben. Betroffene Arbeitgeber sollten in einem etwaigen AGG-Prozess daher unbedingt auf eine solche Auskunftserteilung drängen.

Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

GReinhardt@DahlLaw.de



Canyoning-Unfall ohne gesetzlichen Versicherungsschutz

Urteil des LSG Hessen vom 06.07.2009 - L 3 U 249/08

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, DAHL Köln

Viele Unternehmen organisieren für ihre Mitarbeiter teambildende Maßnahmen wie Betriebssport oder betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen (Weihnachtsfeiern, etc.). Sowohl der Betriebssport als auch die betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen sind von der gesetzlichen Unfallversicherung erfasst. Dabei erstreckt sich der gesetzliche Versicherungsschutz nicht nur auf die Teilnahme der Mitarbeiter an der Veranstaltung, sondern auch auf die notwendigen Vorbereitungshandlungen und auf die Wege von und zu der Veranstaltung. Ob auch eine vom Arbeitgeber im Rahmen einer Motivationsveranstaltung finanzierte und organisierte Canyoning-Tour dem gesetzlichen Versicherungsschutz unterliegt, ist nunmehr vom Hessischen Landessozialgericht mit Urteil vom 06.07.2009 – L 3 U 249/08 entschieden worden.

Der Sachverhalt

Die Abteilungsleiterin eines Wirtschaftsprüfungsunternehmens hatte ihre Mitarbeiter zum Dank für die erfolgreiche Arbeit zu einer betrieblichen Motivationsveranstaltung ins Allgäu eingeladen. Neben Fachbeiträgen und Informationen über die Entwicklung der Abteilung wurde auch ein „spannendes und abwechslungsreiches Programm“ angeboten: Dies beinhaltete für die Mitarbeiter die Möglichkeit, entweder die Wellness-Einrichtungen des Hotels zu nutzen oder an der ca. dreistündigen Canyoning-Tour teilzunehmen. Während sechs Sekretärinnen der Abteilung das Wellness-Programm vorzogen,

durchquerten die Teilnehmer der Canyoning-Tour gemeinsam eine Schlucht mittels Abseilen, Klettern, Springen, Rutschen, Schwimmen und Tauchen. Sowohl die Abteilungsleiterin als auch etliche andere Mitarbeiter verletzten sich bei dieser Tour schwer. Den daraufhin von der verletzten Abteilungsleiterin gestellten Antrag auf Entschädigung lehnte die gesetzliche Unfallversicherung mit der Begründung ab, dass Outdoor-Aktivitäten nicht zu den vertraglich geschuldeten Leistungen der Arbeitnehmerin gehören würden. Dahingehen vertrat die Abteilungsleiterin die Auffassung, dass ihr Arbeitgeber die Teilnahme an diesem sportlichen Programm erwartet habe und daher der gesetzliche Unfallschutz eintreten müsse.

Die Entscheidung

Das Hessische Landessozialgericht wies die Klage der Abteilungsleiterin ab. Eine Canyoning-Tour könne nach Auffassung des Gerichts nicht als eine dem gesetzlichen Unfallschutz unterliegende betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung qualifiziert werden, selbst wenn sie vom Arbeitgeber im Rahmen eines Teammeetings angeboten, organisiert und finanziert werde. Eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung müsse vielmehr dazu geeignet sein, die Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander zu fördern. Dies setze voraus, dass grundsätzlich alle Beschäftigten im Stande sind, an der Veranstaltung teilzunehmen. We-

gen der besonderen Anforderungen an die körperliche Fitness könne und wolle jedoch nicht jeder Mitarbeiter - wie beispielsweise die sechs Sekretärinnen der Abteilung - an einer Canyoning-Tour teilnehmen. Insoweit habe der Gemeinschaftszweck nicht erreicht werden können und eine betriebliche unter Versicherungsschutz stehende Gemeinschaftsveranstaltung nicht vorgelegen. Daneben sei es hinsichtlich des Versicherungsschutzes nicht entscheidend „ob die Teilnahme aufgrund einer Erwartungshaltung, auf Wunsch oder gar auf Weisung seitens des Arbeitgebers erfolgt ist“. Ebenfalls lehnte das Gericht eine Einordnung der Canyoning-Tour als Betriebssport ab, da es um eine einmalige Aktion gehandelt habe und daher eine Regelmäßigkeit nicht gegeben sei.

Fazit

Während Weihnachtsfeiern problemlos als eine dem betrieblichen Unfallschutz unterstehende Gemeinschaftsveranstaltung eingeordnet werden können, ist dieses bei Veranstaltungen mit besonderen physischen Anforderungen an die Mitarbeiter nicht der Fall. Der Arbeitgeber sollte daher die Mitarbeiter über den nicht bestehenden gesetzlichen Versicherungsschutz bei der Teilnahme an solchen Veranstaltungen informieren.

PSausen@DahlLaw.de



Voraussetzungen zur Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit

Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 17.07.2008 - 9 Sa 20/08

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernd Wonschik, DAHL Köln

Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden. Von diesem Grundsatz sind jedoch zahlreiche Betriebe nach dem Arbeitszeitgesetz ausgenommen, wenn die dort beschäftigten Arbeitnehmer zu solchen Arbeiten herangezogen werden sollen, die nach der Natur des Betriebes weder einen Aufschub noch eine Unterbrechung gestatten und aus diesem Grunde am Sonn- oder Feiertag verrichtet werden müssen.

Sonn- und Feiertagsarbeit kann außerdem kraft behördlicher Bewilligung für einen Betrieb zugelassen sein, wenn die besonderen betrieblichen Verhältnisse dies erforderlich machen.

Ist die Erbringung von Sonn- und Feiertagsarbeit im Betrieb ausnahmsweise erlaubt, bleibt die Frage, unter welchen Voraussetzungen der einzelne Mitarbeiter verpflichtet ist, Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten. Mit dieser Frage hatte sich das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg zu befassen.

Der Sachverhalt

In dem vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg am 17.07.2008 - 9 Sa 20/08 entschiedenen Fall beehrte ein als Schichtarbeiter angestellter Mitarbeiter die Feststellung, dass er nicht verpflichtet sei, an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten, nachdem der Arbeitgeber in seinem Betrieb neue Schichtpläne zur Sonn- und Feiertagsarbeit

eingeführt hatte. Die Durchführung von Sonn- und Feiertagsarbeit war von dem zuständigen Gewerbeaufsichtsamt für den Betrieb ausnahmsweise genehmigt worden. Der Arbeitnehmer argumentierte, dass er während seiner mehr als 30-jährigen Betriebszugehörigkeit noch nie an Sonn- oder Feiertagen gearbeitet hatte und sein Arbeitsvertrag die Verpflichtung zur Erbringung von Sonn- und Feiertagsarbeit auch nicht ausdrücklich vorsieht. Ohne ausdrückliche arbeitsvertragliche Regelung sei er zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen nicht verpflichtet.

Die Entscheidung

Die Auffassung des Arbeitnehmers hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg nicht bestätigt. Im Gegenteil: Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt ist, aufgrund seines Weisungsrechtes auch Sonn- und Feiertagsarbeit anzuordnen. Voraussetzung ist, dass Sonn- und Feiertagsarbeit grundsätzlich für den Betrieb zugelassen ist und der Arbeitsvertrag nicht nur auf Werktagen beschränkt sein darf. Nach Auffassung des Gerichtes führte in dem vorliegenden Fall das bloße Fehlen einer ausdrücklichen arbeitsvertraglich vorbehaltenen Befugnis zur Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit nicht dazu, dass eine vertragliche Vereinbarung des Inhaltes existiert, dass der Ar-

beitnehmer nicht zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen verpflichtet ist. Der Arbeitnehmer konnte auch nicht aus dem Umstand, dass er noch nie an solchen Tagen gearbeitet hatte, schließen, dass sein Arbeitgeber auf alle Zeit auf die Möglichkeit verzichtet hat, Sonn- und Feiertagsarbeit einzuführen. Dagegen würden bereits die wechselhaften Entwicklungen sprechen, die Unternehmen zu nehmen pflegen.

Fazit

Der beschriebene Fall spiegelt den Inhalt vieler Arbeitsverträge. Häufig wird eine 35 bis 40-Stunden-Woche ohne nähere Bezeichnung der Wochentage, an denen die Arbeit erbracht werden soll, vereinbart. Handelt es sich dann um einen Betrieb, in dem Sonn- und Feiertagsarbeit grundsätzlich erlaubt ist, muss der Arbeitnehmer unter Umständen mit Sonn- und Feiertagsarbeit rechnen, auch wenn es nicht ausdrücklich in seinem Arbeitsvertrag steht.

Mit seiner Entscheidung liegt das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg auf der Linie der übrigen Rechtsprechung in vergleichbaren Fällen. Eine höchstrichterliche Bestätigung dieser Rechtsprechung durch das Bundesarbeitsgericht steht allerdings noch aus.

BWonschik@DahlLaw.de



Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates - Beschwerdestelle nach dem AGG

Urteil des BAG v. 21.07.2009 - 1 ABR 42/08

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Stephanie Buscher, DAHL Köln

Nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist eine Diskriminierung der Arbeitnehmer aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verboten. Falls sich die Arbeitnehmer diskriminiert fühlen, haben sie gemäß § 13 AGG das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs oder Unternehmens zu beschweren. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten und diese den Arbeitnehmern bekannt zu machen.

Ob der Betriebsrat bei der Errichtung und personellen Besetzung der Beschwerdestelle sowie bei der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens ein Mitbestimmungsrecht hat, war bisher umstritten. Diese Fragen sind nunmehr vom Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 21.07.2009 – 1 ABR 42/08 entschieden worden.

Der Sachverhalt

Die Arbeitgeberin betreibt ein bundesweites Unternehmen im Drogeriemarkt, für welches ein Gesamtbetriebsrat gebildet ist. Die Arbeitgeberin teilte den Beschäftigten mit Rundschreiben im Dezember 2006 mit, dass eine überbetriebliche Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG errichtet wurde. Daneben wurden die Mitarbeiter des Unternehmens darauf hingewiesen, dass alle AGG betreffenden Beschwerden an diese überbetriebliche Beschwerdestelle zu richten seien.

Gegen die Errichtung dieser überbetrieblichen Beschwerdestelle wandte sich ein örtlicher Betriebsrat. Nach seiner Auffassung seien die Mitbestimmungsrechte des örtlichen Betriebsrates durch die einseitige Errichtung der Beschwerdestelle verletzt worden. Der Betriebsrat klagte daraufhin auf Feststellung, dass ihm ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Errichtung und der personellen Zusammensetzung der Beschwerdestelle sowie hinsichtlich des Beschwerdeverfahrens zustehe.

Die Entscheidung

Das BAG wies - wie bereits die Vorinstanzen - die Klage des Betriebsrates ab.

Dabei führte das BAG aus, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich der Errichtung und der personellen Besetzung der Beschwerdestelle nicht gegeben sei. Bei der Errichtung und der Zusammensetzung der Beschwerdestelle handele es sich um mitbestimmungsfreie organisatorische Entscheidungen des Arbeitgebers.

Anders entschied das BAG hinsichtlich des Beschwerdeverfahrens. Bei der Einführung und Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens sei der Betriebsrat zwingend zu beteiligen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates erfasse darüber hinaus die Möglichkeit, dass der Betriebsrat auch selber die Initiative zur Einführung eines Beschwerdeverfahrens ergreifen könne.

Allerdings stand das Mitbestimmungsrecht über die Einführung und Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens nicht dem örtlichen Betriebsrat zu. Da die Arbeitgeberin eine überbetriebliche Beschwerdestelle eingerichtet hatte, war nicht der örtliche Betriebsrat, sondern ausschließlich der Gesamtbetriebsrat an der Einführung und Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens zu beteiligen. Die Klage des örtlichen Betriebsrates wurde daher abgewiesen.

Fazit

Der Betriebsrat muss zwar bei der Errichtung und personellen Zusammensetzung der Beschwerdestelle nicht beteiligt werden. Durch die Entscheidung des BAG ist aber nunmehr erstmalig ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht des Betriebsrates bei der Einführung und Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens anerkannt worden.

Um nicht bei jeder einzelnen Beschwerde eine gegebenenfalls zeit- und kostenintensive Einigung mit dem Betriebsrat über das Beschwerdeverfahren herbeiführen zu müssen, sollte eine Betriebsvereinbarung über die Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens geschlossen werden. In der Betriebsvereinbarung könnten beispielsweise Fragen über die Entgegennahme von Beschwerden und die Beteiligung des Betriebsrates geregelt werden.

SBuscher@DahlLaw.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@DahlLaw.de

DAHL - Deutschland

DAHL Köln

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

DAHL Berlin

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

www.DahlLaw.de

DAHL - Dänemark

KOPENHAGEN - ESBJERG - HERNING - VIBORG - AALBORG

www.DahlLaw.dk

Impressum:

DAHL - Rechtsanwälte & Advokater
Gustav-Heinemann-Ufer 58
50968 Köln
Tel: 0221 340 926 0
Fax: 0221 340 926 99
Info@DahlLaw.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.