

Newsletter Arbeitsrecht 3. Ausgabe 2013

THEMEN:

- Editorial ... 1
- Ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages ... 2
- Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen -
Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates ... 3
- „Freiwilligkeitsvorbehalt“ beim Weihnachtsgeld ... 4
- „Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist nicht in unserem Interesse“ -
Zur Betriebsratsanhörung bei der Wartezeitkündigung ... 5
- „... ein Kind, sieben Jahre“ - Vorsicht bei Anmerkungen auf Bewerbungsunterlagen ... 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 Entwicklungen im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht. So finden Sie Erläuterungen zu zentralen Entscheidungen der Arbeitsgerichte zu den Themen Befristung, Leiharbeit, Freiwilligkeitsvorbehalt, Probezeitkündigung und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und eine schöne Adventszeit.

Mit freundlichen Grüßen aus Köln

Peter Sausen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages

Urteil des LAG Mainz vom 22.03.2013 - 6 Sa 426/12

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

Gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG kann ein befristetes Arbeitsverhältnis während der Vertragslaufzeit nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Fehlt eine solche Vereinbarung, endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich erst mit Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit. Nur wenn ein wichtiger Grund, z.B. eine schwerwiegende Vertragsverletzung vorliegt, kommt eine vorzeitige Beendigung - dann mittels einer außerordentlichen Kündigung in Betracht. Der Weg der ordentlichen Kündigung aber bleibt versperrt.

In einer Entscheidung vom 22.03.2013 - 6 Sa 426/12 hatte sich das LAG Mainz mit der Frage auseinanderzusetzen, ob die von der Arbeitgeberin vorformulierte Klausel eines befristeten Arbeitsvertrages den Anforderungen des § 15 Abs. 3 TzBfG genüge.

Der Sachverhalt

In einem Altenpflegeheim war eine Arbeitnehmerin als zusätzliche Betreuungskraft gemäß § 87 b SGB XI befristet für ein Jahr eingestellt worden. In der Vereinbarung hieß es in Ziffer 2:

„Die Maßnahme ist befristet, sie endet mit Ablauf des 31.01.2013, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Maßnahme ist gemäß den gesetzlichen Regelungen kündbar.“

Mit Schreiben vom 18. 07. 2012 - also noch während der Vertragslaufzeit - kündigte die Einrichtung das Beschäftigungsverhältnis zum 15.08.2012. Hiergegen erhob die Arbeitnehmerin Klage bei dem Arbeitsgericht. Sie war der Auffassung, die Einrichtung habe das Arbeitsverhältnis nicht kündigen dürfen. Eine Abrede, die der Einrichtung das Recht zur Kündigung einräume, sei vorliegend weder ausdrücklich vereinbart worden, noch sei ein solcher Wille der Parteien aus den Umständen erkennbar. Dieser Auslegung folgte das erstinstanzliche Gericht.

Das Urteil

Die Berufung der Arbeitgeberin zum LAG Mainz hatte Erfolg.

Anders als die erste Instanz hielten die Richter des LAG Mainz die Vertragsformulierung in Ziffer 2 Satz 1 für eine hinreichend bestimmte Regelung, die den Parteien - ohne jeden Zweifel - die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch vor Fristablauf ermögliche.

Nach Auffassung der Richter ergebe sich dies bereits aus dem Wortlaut der Abrede, in der die Parteien wörtlich vereinbart hatten, dass ihr Beschäftigungsverhältnis „kündbar“ sein soll, und zwar „nach den gesetzlichen Regelungen“. Die gesetzlichen Regelungen sähen neben der

Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung eben auch die ordentliche Kündigung vor. Somit ergebe sich aus dem Wortlaut der Vereinbarung eindeutig, dass das Arbeitsverhältnis auch der ordentlichen Kündigung unterliegen solle. Wollte man die Klausel so verstehen, dass das Arbeitsverhältnis ordentlich nicht kündbar sein soll, wäre die Regelung als bloße Wiedergabe von § 15 Abs. 3 TzBfG überflüssig. Gründe, dass die Parteien eine nur deklaratorische Regelung treffen wollten, seien nicht ersichtlich.

Fazit und Praxistipp

Die Entscheidung des LAG Mainz ist zu begrüßen. Die von der Klägerin vertretene Auslegung, der das erstinstanzliche Gericht gefolgt war (!) kann nur als abwegig bezeichnet werden.

Um derart überflüssige und kostenintensive Rechtsstreitigkeiten von vornherein zu vermeiden, sind Arbeitgeber gut beraten, wenn sie die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung in einem befristeten Arbeitsvertrag eindeutig und unmissverständlich regeln. Streitunanfällig ist z.B. folgende Formulierung:

„Während der Laufzeit des Vertrages kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von _____ Wochen / Monaten zum Monatsende gekündigt werden.“

PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen - Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates

Beschluss des BAG vom 10.07.2013 - 7 ABR 91/11

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

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. In § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG heißt es: Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend. Der Gesetzgeber hat damit hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, dass ein Leiharbeitsverhältnis von vornherein zeitlich begrenzt sein soll. Der Schwerpunkt des Vertragsverhältnisses darf nicht auf den Entleiher übergehen.

Das Bundesarbeitsgericht hat in der aktuellen Entscheidung vom 10.07.2013 - 7 ABR 91/11 jetzt die Rolle des Betriebsrates in derartigen Fallkonstellationen konkretisiert.

Nach § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG ist der Betriebsrat eines Entleiherbetriebes vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu beteiligen. Gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann er seine Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers u.a. dann verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt.

Der Sachverhalt

Der betroffene Betriebsrat hatte seine Zustimmung zur Einstellung eines Leiharbeitnehmers verweigert, den der Arbeitgeber ohne jegliche zeitliche Begrenzung statt einer Stammkraft einzusetzen wollte.

Der Arbeitgeber hatte daraufhin beim Arbeitsgericht die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung

des Betriebsrates beantragt. In diesem Verfahren wird geprüft, ob die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates berechtigt ist. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht in zweiter Instanz gaben dem Arbeitgeber Recht; nicht jedoch das Bundesarbeitsgericht.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat die beiden Entscheidungen der Vorinstanzen aufgehoben und das Recht des Betriebsrates bestätigt, seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern zu verweigern, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden.

Es ist nämlich die Aufgabe des Betriebsrates, die Einhaltung von Gesetzen zu überwachen. Ein solches Gesetz stellt § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG dar. Die Bestimmung enthält auch nicht lediglich nur einen unverbindlichen Programmsatz. Im Gegenteil: Sie untersagt die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung.

Fazit

Das Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen dient zum einen dem Schutz der Leiharbeitnehmer. Zum anderen soll sie die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft des Entleiherbetriebes in eine Stammebelegschaft und

eine entlehene Belegschaft verhindern.

Der Streitfall verlangte (noch) keine genaue Abgrenzung des Begriffs „vorübergehend“. Der Arbeitgeber beabsichtigte nämlich, die Leiharbeitnehmer ohne jegliche zeitliche Begrenzung statt einer Stammkraft einzusetzen. Das ist jedenfalls nicht mehr „vorübergehend“. Die Klärung durch die Rechtsprechung, ab wann eine Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr als vorübergehend anzusehen ist, dauert also weiter an.

Dem betroffenen Arbeitgeber ist erst einmal Zurückhaltung bei der allzu langen Besetzung von Arbeitsplätzen durch Leiharbeitnehmer anzuraten. Dies auch deshalb, weil die aktuelle Entscheidung noch unabhängig von sonstigen Rechtsfolgen, die sich aus einem Verstoß gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG für das Rechtsverhältnis des einzelnen Leiharbeitnehmers zum Entleiher ergeben, erging.

Es wird noch die Frage aufzulösen sein, ob bei einem Verstoß das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer angenommen werden kann. Die bisherige Rechtsprechung ist hierzu uneinheitlich. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts steht auch hierzu aus. Wir werden berichten.

BWonschik@Steinruecke-Sausen.de



„Freiwilligkeitsvorbehalt“ beim Weihnachtsgeld

Urteil des BAG vom 20.02.2013 - 10 AZR 177/12

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

Will der Arbeitgeber Weihnachtsgeld nur unter Freiwilligkeitsvorbehalt zahlen und diesen wirksam arbeitsvertraglich verankern, muss er die vertragliche Klausel insgesamt klar und verständlich formulieren. Anderenfalls läuft er Gefahr, dass diese - sofern der Arbeitsvertrag für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert ist - intransparent und gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam ist. Mit dieser Problematik hatte sich das Bundesarbeitsgericht am 20.02.2013 erneut auseinanderzusetzen.

Der Sachverhalt

Die streitgegenständliche arbeitsvertragliche Klausel lautete (auszugsweise):

„... Zur Zeit werden gewährt:

- ...

- Weihnachtsgeld in Höhe von (zeitanteilig) 40 % eines Monatsgehältes im ersten Kalenderjahr der Beschäftigung. Es erhöht sich pro weiterem Kalenderjahr um jeweils 10 % bis zu 100 % eines Monatsgehältes.

- ...

Die Zahlung der betrieblichen Sondervergütungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Vermögenswirksame Leistungen) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruches für die Zukunft.“

Es handelte sich um für eine Vielzahl von Fällen vorformulierte Vertragsklauseln und mithin um

Allgemeinen Geschäftsbedingungen i.S.v. § 305 Abs. 1 BGB. Für die Jahre 2009 und 2010 erhielt der Kläger kein Weihnachtsgeld. Er erhob Klage und hatte in allen drei Instanzen Erfolg.

Die Entscheidung

Alle drei Instanzen sprachen dem Kläger das eingeklagte Weihnachtsgeld zu. Der vertragliche Freiwilligkeitsvorbehalt stand dem nach Auffassung der Richter nicht entgegen. Dieser sei wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) unwirksam. Nach der arbeitsvertraglichen Klausel werde dem Kläger ein Weihnachtsgeld „gewährt“. Eine solche Formulierung, nach der vom Arbeitgeber eine Gratifikation „gezahlt“ werde oder der Arbeitnehmer eine Gratifikation „erhalte“, sei typisch für die Begründung eines Entgeltsanspruches. Dem stehe nicht entgegen, dass die Gratifikation als „freiwillige Leistung“ bezeichnet werde. Die Bezeichnung als freiwillig könne auch zum Ausdruck bringen, dass der Arbeitgeber nicht durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz zu dieser Leistung verpflichtet ist. Sie genüge für sich genommen nicht, um einen Rechtsanspruch auf die Leistung auszuschließen. Ebenso wenig ergebe sich ein Ausschluss eines Rechtsanspruches aus der Formulierung „Zur Zeit werden gewährt“. Dies bringe lediglich zum Ausdruck, mit welcher konkreten Höhe der Zahlung der

Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses rechnen könne, ohne dass dem entnommen werden könnte, dass sich der Arbeitgeber damit einen völligen Entzug der Leistung vorbehalten wollte. Etwas anders ergebe sich auch nicht aus dem Freiwilligkeitsvorbehalt, wonach die Zahlung der Sondervergütungen keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründe. Diese Bestimmung stehe nämlich in Widerspruch zu dem ebenfalls in der Vertragsklausel begründeten Anspruch auf ein Weihnachtsgeld („... Zur Zeit werden gewährt“). Eine widersprüchliche Regelung ist weder klar noch verständlich und verstößt somit wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam.

Fazit

Anhand dieser Entscheidung zeigt sich erneut, wieviel Sorgfalt der Arbeitgeber auf die Formulierung von Vertragsklauseln verwenden sollte. Bei Freiwilligkeitsvorbehalten muss er darauf achten, dass nicht nur der Vorbehalt selbst klar und verständlich formuliert ist, sondern dass die gesamte Vertragsklausel in sich schlüssig und nicht widersprüchlich ist. Die Formulierung „Es wird ein Weihnachtsgeld in Höhe von ____ € gewährt“ begründet einen Rechtsanspruch, der nicht durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt beseitigt werden kann.

GReinhardt@Steinruecke-Sausen.de



„Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist nicht in unserem Interesse...“ – Zur Betriebsratsanhörung bei der Wartezeitkündigung Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12.09.2013 - 6 AZR 121/12

Von Rechtsanwalt Matthias Ecks, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

§ 102 Abs. 1 BetrVG lautet:

„Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.“

Mit der Frage, inwiefern das auch bei sog. Wartezeitkündigungen (also in den ersten 6 Monaten des Arbeitsverhältnisses) gilt, hatte sich das Bundesarbeitsgericht erneut zu befassen.

Der Sachverhalt:

Konkret ging es um eine Kündigung einer Beschäftigten, die seit 01.07.2010 in einem Betrieb der Arbeitgeberin tätig war, in dem ein Betriebsrat besteht. Am 14.10.2010 wandte sich die Arbeitgeberin mit einem Schreiben an den Betriebsrat, in dem sie ihre Absicht mitteilte, der Beschäftigten mit einer Kündigungsfrist von 14 Tagen zu kündigen. Wörtlich formulierte die Arbeitgeberin gegenüber dem Betriebsrat: „Auf das Arbeitsverhältnis findet das Kündigungsschutzgesetz noch keine Anwendung, es wurde zudem eine sechsmonatige Probezeit vereinbart. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist nicht in unserem Interesse...“. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung am 22. Dezember 2010 und wies darauf hin, dass ihm kein Kündigungsgrund genannt worden sei. Die Arbeitgeberin sprach die Kündigung aus. Die Beschäftigte machte sich im Rahmen ihrer hiergegen gerichteten Kündi-

gungsschutzklage das Argument des Betriebsrats zu eigen. Der Kündigungsentschluss der Arbeitgeberin habe auf der Würdigung objektiver Tatsachen beruht – und diese hätten dem Betriebsrat mitgeteilt werden müssen.

Die Entscheidung:

Das BAG hat mit seiner Entscheidung das Urteil der I. Instanz wiederhergestellt, mit der die Klage der Beschäftigten abgewiesen worden war. Die zwischenzeitliche „Wende“ zu ihren Gunsten in II. Instanz hatte also keinen Bestand. Das Gericht arbeitet zunächst noch einmal heraus, dass der Grundsatz des § 102 BetrVG auch bei einer Wartezeitkündigung gilt. Auch wenn ein individualrechtlicher Kündigungsschutz noch nicht besteht, ist zwingend der Betriebsrat anzuhören. In dieser Situation sollen an eine Anhörung aber geringere inhaltliche Anforderungen zu stellen sein: Die objektiven Merkmale der Kündigungsgründe sind nicht an den Merkmalen des § 1 KSchG zu messen, denn diese Vorschrift ist ja eben noch gar nicht anwendbar. Maßgeblich – und damit mitteilungsspflichtig – sind aber Umstände, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kündigungsentschluss herleitet. Im Ergebnis sind damit die Gründe mitzuteilen, die nach der subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigen und für den Kündigungsentschluss maßgeblich sind. Das BAG differenziert dabei zwischen Kündigungen, die auf sub-

stantierbare Tatsachen gestützt werden und solchen, die allein auf personenbezogenen Werturteilen beruhen. Davon ausgehend, dass der zugrundeliegende Sachverhalt der letzteren Kategorie zuzuordnen ist, hält das Bundesarbeitsgericht die Formulierung des Arbeitgebers für ausreichend. Mehr als das Ergebnis des Werturteils sei nicht mitzuteilen. Insbesondere müsse das Werturteil nicht substantiiert oder begründet werden. Auch über evtl. Ansatzpunkte seines Werturteils müsse der Arbeitgeber nicht informieren. Das sei Konsequenz des Grundsatzes der subjektiven Determination und ergebe sich im Übrigen daraus, dass in der Wartezeit Kündigungsfreiheit bestehe.

Das Fazit:

Die Entscheidung überrascht inhaltlich nicht. Sie liegt auf der Linie der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Für Arbeitgeber lassen sich formale Fehler mit evtl. schwerwiegenden Folgen für die Wirksamkeit der Kündigung vermeiden, wenn sie sich im Rahmen der zwingenden Betriebsratsanhörung möglichst darauf beschränken, rein subjektiv geprägte Werturteile mitzuteilen.

Aber Vorsicht vor allzu knapper Formulierung: der bloße Hinweis „Kündigung in der Probezeit“ reicht als solcher nicht - mindestens das Werturteil muss hinein!

MEcks@Steinruecke-Sausen.de



„...ein Kind, sieben Jahre“ - Vorsicht bei Anmerkungen auf Bewerbungsunterlagen Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 06.06.2013 - 11 Sa 335/13

Von Rechtsanwalt Christian Hötte, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Es ist schon etwas her, als ein Diskriminierungsprozess vor dem Arbeitsgericht Stuttgart für Furore sorgte: eine aus der ehemaligen DDR stammende Stellenbewerberin hatte sich diskriminiert gefühlt.

Was war geschehen?

Die Stellenbewerberin hatte ihren Lebenslauf mit dem handschriftlichen Vermerk „OSSI“ zurückgesandt bekommen.

Das LAG Hamm hatte nunmehr über eine ganz ähnliche Fallgestaltung zu befinden.

Der Sachverhalt:

Ein lokaler Radiosender suchte per Zeitungsannonce „eine(n) Buchhalter(in)“. Auf ihre Bewerbung erhielt die Klägerin vom Radiosender eine Absage, in der ihr mitgeteilt wurde, dass man von ihrer Bewerbung keinen Gebrauch machen könne, da man sich für einen anderen Bewerber entschieden habe.

Die Bewerbungsunterlagen sandte der Radiosender zu seiner Entlassung zurück.

Bei Durchsicht der eigenen Unterlagen stieß die Klägerin in ihrem Lebenslauf auf eine handschriftliche Eintragung neben der Zeile „Verheiratet, ein Kind“ mit dem Wortlaut „7 Jahre alt!“. Durch eine handschriftliche Unterstreichung wurde die Wortfolge „ein Kind, 7 Jahre alt!“ hervorgehoben.

Die Entscheidung:

Das LAG Hamm hob die in I. Instanz noch vollständig klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts Siegen auf und sprach der Klägerin eine Entschädigung von 3.000,00 EUR gem. § 15 Abs. 2 AGG zu.

Das Gericht erkannte in dem handschriftlichen Vermerk des Radiosenders ein hinreichendes Indiz für eine mittelbare Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts.

Konkret folgerte das Gericht aus diesem Indiz, dass der Radiosender wohl daran zweifle, ob die Bewerberin familiäre Aufgaben mit ihren Pflichten als Arbeitnehmerin vereinbaren könne.

Diesen Eindruck hat der Radiosender im Verfahren nicht widerlegen können, vor allem nicht dadurch, dass sie einräumen musste, eine junge Frau ohne Kind und mit besserer Qualifikation eingestellt zu haben.

Ein Erfolg „auf der ganzen Linie“ blieb der Klägerin versagt: ihre in Höhe von 6.081,00 EUR erhobene Klage hatte nur teilweise Erfolg. Das lag daran, dass sie innerhalb der dreimonatigen Klagefrist des § 61 b Absatz 1 ArbGG lediglich 3.000,00 € geltend gemacht und ihre Klage erst Monate nach Ablauf der Klagefrist auf 6.081,00 € erweiterte.

Das Fazit:

Es bleibt zunächst abzuwarten, ob es bei der Entscheidung bleibt: Wegen grundsätzlicher Bedeutung hat das LAG Hamm die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Als „Personaler“ hüte man sich einstweilen vor handschriftlichen Anmerkungen auf Bewerbungsunterlagen - jedenfalls bei solchen, die möglicherweise mit diesen Anmerkungen den Weg zurück zur/zum Bewerber/in finden.

Merke: Bei Bewerbungen, zu denen der Arbeitgeber aufgefordert hat (und wenn auch nur allgemein via Inserat oder die Bundesagentur für Arbeit) entsteht ein sog. „Anbahnungsverhältnis“, das Verhaltenspflichten nach sich zieht.

Hierzu zählt die Eingangsbestätigung, hierzu zählt – nach erfolgreichem Abschluss des Bewerbungsverfahrens aber auch die Rücksendung der Unterlagen auf Kosten des Arbeitgebers.

Bei unverlangt eingegangenen (Initiativ-)Bewerbungen gelten nicht so strenge Maßstäbe. Hier besteht nicht einmal dann eine Rechtspflicht zur Rücksendung, wenn der Bewerbung einen Freiumschlag beiliegt.

Besonders „AGG-sicher“: die papierlose Bewerberdatenbank!

CHoette@Steinruecke-Sausen.de



Rechtsprechungsübersicht

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

Aktuelle Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte im Überblick

Betriebsbedingte Kündigung - Freier Arbeitsplatz im Ausland BAG - Urteil vom 29.08.2013 (2 AZR 809/12)

Die aus § 1 Abs. 2 KSchG folgende Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung ggf. im Wege der Änderungskündigung eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen anzubieten, bezieht sich grundsätzlich nicht auf freie Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb des Arbeitgebers. Der erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes ist gemäß § 23 Abs. 1 KSchG nur auf Betriebe anzuwenden, die in der Bundesrepublik Deutschland liegen. In diesem Sinne muss auch der Betriebsbegriff in § 1 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 KSchG verstanden werden.

Kein Anspruch auf „Weihnachtsgeschenk“ Arbeitsgericht Köln - Urteil vom 18.10.2013 (3 Ca 1819/13)

Das Arbeitsgericht Köln hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der an einer betrieblichen Weihnachtsfeier nicht teilgenommen hat, keinen Anspruch auf das bei dieser Gelegenheit nur an die anwesenden Mitarbeiter verschenkte iPad mini im Wert von ca. 400,00 € hat.

Der klagende Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Weihnachtsfeier arbeitsunfähig war, berief sich auf die Gleichbehandlung und sah das iPad zudem als Vergütung an, die ihm auch während seiner Arbeitsunfähigkeit zustehe. Dem folgte das Gericht nicht: Der Arbeitgeber habe mit seiner „Überraschung“ ein freiwilliges Engagement außerhalb der Arbeitszeit belohnen wollen. Deshalb handele es sich um eine Zuwendung eigener Art, die nicht mit einer Vergütung für geleistete Arbeit zu vergleichen sei. Der Arbeitgeber sei bei solchen Zuwendungen auch berechtigt, die Mitarbeiter unterschiedlich zu behandeln, wenn er damit das Ziel verfolge, die Betriebsfeiern attraktiver zu gestalten und die Mitarbeiter zur Teilnahme zu motivieren.

Unfall während Trinkpause - kein Arbeitsunfall Sozialgericht Dresden - Urteil vom 01.10.2013 - S-5-U-113/13

Das Sozialgericht Dresden hat die Klage eines Arbeitnehmers auf Anerkennung eines beim Trinken erlittenen Unfalls als Arbeitsunfall abgewiesen. Der Kläger hatte die Aufwärmphase des Kopierers genutzt, um ein alkoholfreies Bier zu trinken. Bei dem Versuch, das nach dem Öffnen der Flasche heraussprudelnde Bier „abzutrinken“, brach er sich mehrere Zahnschmelzen im Oberkiefer ab. Das Sozialgericht Dresden sah hierin keinen Arbeitsunfall. Bei der Zuführung von Nahrung handle es sich um eine sog. eigenwirtschaftliche Tätigkeit. Durch sie werde die versicherte Tätigkeit unterbrochen. Im Übrigen sei die Kopiertätigkeit nicht geeignet, abweichend „vom normalen Trink- und Essverhalten des Arbeitnehmers ein besonderes Durst- oder Hungergefühl hervorzurufen.“



Aktuelle Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte im Überblick

Verbreitung eines Streikaufrufes im Intranet BAG - Beschluss vom 15.10.2013 (1 ABR 31/12)

Ein Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, einen vom Arbeitgeber für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten personenbezogenen Email-Account (Vorname.Name@Arbeitgeber.de) für die betriebsinterne Verbreitung eines Streikaufrufes seiner Gewerkschaft an die Belegschaft zu nutzen. In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer (Betriebsratsvorsitzender und Mitglied von ver.di) einen Aufruf zum Warnstreik der Gewerkschaft ver.di über das Intranet der Arbeitgeberin an alle Mitarbeiter weitergeleitet und die Beschäftigten aufgerufen, sich an dem Streik zu beteiligen. Er signierte die Email mit den Worten: „für die ver.di-Betriebsgruppe“ und fügte seinen Namen an. Die Arbeitgeberin sah hierin eine Verletzung des arbeitskampfrechtlichen Neutralitätsgebotes und verlangte Unterlassung. Der Arbeitnehmer berief sich darauf, nicht als Betriebsratsvorsitzender, sondern als Mitglied der Gewerkschaft gehandelt zu haben. Das Recht zur Nutzung des Intranets für die Verbreitung des Streikaufrufes ergebe sich aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (individuelle Koalitionsfreiheit).

Nach Auffassung der Richter stand der Arbeitgeberin ein Unterlassungsanspruch aus § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB zu. Sie sei nicht verpflichtet, die Verbreitung von Streikaufrufen über ihr Intranet zu dulden. Es könne nicht von ihr verlangt werden, durch eigene Betriebsmittel die koalitionspezifische Betätigung eines Arbeitnehmers in einem gegen sie gerichteten Arbeitskampf zu unterstützen.

Sonderzahlung mit Mischcharakter - Stichtagsregelung unwirksam BAG vom 13.11.2013 (10 AZR 848/12)

Eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember des Jahres, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, abhängig gemacht werden. Der Kläger hatte jährlich mit dem Novembergehalt eine als „Weihnachtsgratifikation“ bezeichnete Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehältes erhalten. In den jeweils ausgehändigten Richtlinien zur Auszahlung der Gratifikation hieß es u.a., dass die Zahlung nur an Verlagsangehörige erfolge, die sich am 31.12.2010 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befänden. Des Weiteren sollten für jeden Kalendermonat mit bezahlter Arbeitsleistung 1/12 des Bruttomonatsgehältes ausgezahlt werden. Im Laufe des Jahres eintretende Arbeitnehmer sollten die Sonderzahlung anteilig erhalten. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete aufgrund Kündigung am 30.09.2010. Mit seiner Klage begehrte er 9/12 der Sonderzahlung. Anders als die Vorinstanzen hat das BAG die Beklagte entsprechend dem Klageantrag zur Zahlung verurteilt. Nach den Richtlinien sollte die Sonderzahlung einerseits den Arbeitnehmer über das Jahresende hinaus an das Unternehmen binden und damit die Betriebstreue belohnen, zugleich jedoch der Vergütung der im Laufe des Jahres erbrachten Arbeitsleistung dienen. In derartigen Fällen seien Stichtagsregelungen gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, da sie Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Sie stehen im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Abs. 1 BGB, weil sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entziehen.

- 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.