



Agroservice & Lohnunternehmerverband e. V.



An die Mitgliedsunternehmen
und Fördermitglieder!

Altlandsberg, 31. Mai 2018

SONDERINFO 07/2018: **Arbeits- und Sozialrecht**

Sehr geehrte/r Geschäftsführer/in,

in der Anlage erhalten Sie eine Materialsammlung diverser Gerichtsurteile zu ausgewählten Themen des Arbeits- und Sozialrechts.

Gerichtsurteile

- Urlaubs- und gesetzliche Feiertage dürfen bei Berechnung der Höchstarbeitszeit nicht als Ausgleichstage berücksichtigt werden
- AG darf Teilzeitantrag in der Elternzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen
- Recht zur Geltendmachung des Sonderkündigungsschutzes für Schwebehinderte unterliegt Verwirkung
- Verdachtskündigung bei zu kurzer Anhörungsfrist rechtsunwirksam
- AG darf genehmigten Urlaub nicht widerrufen
- Fristlose Kündigung wegen außerdienstlicher Straftaten nicht immer gerechtfertigt
- Unfall auf dem Weg vom Arzt zum Betrieb ist kein Arbeitsunfall
- Wiedereingliederungsverhältnis löst keinen Vergütungsanspruch aus
- Selbstcharakterisierung ist kein Indiz für eine Altersdiskriminierung
- Stellenausschreibung mit Hinweis auf Sprachkenntnisse löst keine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft aus
- Berufswechselkündigung im Ausbildungsverhältnis

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Verbandsgeschäftsführung

Anlage
Materialsammlung Arbeits- und Sozialrecht

Materialsammlung Arbeits- und Sozialrecht

Gerichtsurteile

Urlaubs- und gesetzliche Feiertage dürfen bei Berechnung der Höchstarbeitszeit nicht als Ausgleichstage berücksichtigt werden

BVerwG verneint Ausgleich von über-durchschnittlicher Arbeitszeit durch Urlaubs- und Feiertage

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass Urlaubs- und gesetzliche Feiertage bei der Berechnung der Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht als Ausgleichstage berücksichtigt werden dürfen. Das gilt auch für Urlaubstage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährt werden, sowie für gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen.

Dem Verfahren lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Das klagende Universitätsklinikum Köln führt für die bei ihm beschäftigten Ärzte sogenannte Arbeitszeitschutzkonten, um die Einhaltung der höchstzulässigen Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt sicherzustellen. Dabei werden die wöchentliche Höchstarbeitszeit als Soll verbucht und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden als Haben erfasst.

Tage des gesetzlichen Mindesturlaubs werden so verbucht, als sei an ihnen regulär gearbeitet worden. Darüber hinausgehende Urlaubstage und gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen, wertete der Kläger hingegen als Ausgleichstage mit einer geleisteten Arbeitszeit von null Stunden. Damit konnten diese Tage zum Ausgleich für überdurchschnittlich geleistete Arbeit an anderen Tagen herangezogen werden.

Die Bezirksregierung Köln untersagte diese Praxis des Klägers, weil sie darin einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz sah. Die hiergegen erhobene Klage blieb in beiden Vorinstanzen erfolglos.

Urlaubstage und auf Werktag fallende gesetzliche Feiertage dürfen bei Berechnung nicht als Ausgleichstage herangezogen werden

Das Bundesverwaltungsgericht wies die Revision des Klägers zurück. Urlaubstage dürfen, auch wenn sie über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, bei der Berechnung der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht als Ausgleichstage herangezogen werden. Aus dem systematischen Zusammenhang des Arbeitszeitgesetzes und des Bundesurlaubsgesetzes ergibt sich, dass als Ausgleichstage nur dienen können, an denen der Arbeitnehmer nicht schon wegen Urlaubsgewährung von der Arbeitspflicht freigestellt ist. Ebenso wenig dürfen gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen, bei der Berechnung der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit als Ausgleichstage herangezogen werden. Gesetzliche Feiertage sind keine Werktage und grundsätzlich beschäftigungsfrei. Daher werden sie bei der Berechnung der werktäglichen Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht in den Ausgleich einbezogen.

Regelung mit Unionsrecht vereinbar

Unionsrecht steht dem nicht entgegen. Die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union, die zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer erlassen wurde, verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung eines Mindeststandards, ohne darüber hinausgehende, den Standard verbessernde nationale Regelungen auszuschließen.

Antrag auf Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit kann nicht mit Verweis auf ersatzweise eingestellte Vertretungskraft abgelehnt werden

Arbeitgeber darf Teilzeitantrag in der Elternzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen

Das Arbeitsgericht Köln hat entschieden, dass der Arbeitgeber nicht ohne weiteres einen Teilzeitantrag in der Elternzeit unter Berufung auf die Einstellung einer Vertretungskraft für die Dauer der Elternzeit ablehnen kann.

Gegenstand des zugrunde liegenden Verfahrens war die auf Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit gerichtete Klage einer Arbeitnehmerin. Der Arbeitgeber hatte bereits vor dem Mutterschutz der Arbeitnehmerin eine Ersatzkraft für die geplante aber noch nicht beantragte Elternzeit eingestellt, um eine Einarbeitung zu ermöglichen. Als die Arbeitnehmerin nach der Geburt des Kindes Elternzeit beantragte, kündigte sie zugleich an, im zweiten Jahr der Elternzeit in Teilzeit mit 25 Stunden pro Woche arbeiten zu wollen. Als die Klägerin mit diesem Wunsch im zweiten Jahr der Elternzeit erneut auf den Arbeitgeber zukam, lehnte dieser die begehrte Teilzeitbeschäftigung unter Verweis auf die eingestellte Vertretungskraft ab.

Bei Kenntnis von Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers ist Befristung der Ersatzkraft entsprechend anzupassen

Die Arbeitnehmerin war mit ihrer Klage erfolgreich. Das Arbeitsgericht Köln verwies darauf, dass der Arbeitgeber einen Teilzeitantrag in der Elternzeit grundsätzlich nach § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen kann. Zu diesen Gründen gehört grundsätzlich auch die Einstellung einer Ersatzkraft für die Dauer der Elternzeit. Nach Bewertung des Arbeitsgerichts hat jedoch ein Arbeitgeber, der Kenntnis von einem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers hat, die Befristung der Ersatzkraft entsprechend anzupassen. Da dem Arbeitnehmer nach der gesetzlichen Regelung nicht zugemutet werde, bereits vor der Geburt verbindliche Erklärungen zu einer Elternzeit abzugeben, sei der Arbeitgeber gehalten, diese Erklärungen abzuwarten, bevor er sich an eine Ersatzkraft bindet. Tut er dies nicht, kann er den Teilzeitwunsch nicht aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 15.03.2018 - 11 Ca 7300/17

Schwerbehinderter Arbeitnehmer hat grundsätzlich drei Wochen nach Kündigung Zeit sich auf Schwerbehinderung zu berufen

Recht zur Geltendmachung des Sonderkündigungsschutzes für Schwerbehinderte unterliegt Verwirkung

Das Recht eines Arbeitnehmers sich als Schwerbehinderter auf den Sonderkündigungsschutz des § 168 SGB IX zu berufen, unterliegt der Verwirkung. Das Recht wird grundsätzlich nicht verwirkt, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung die Schwerbehinderung geltend macht. Die Drei-Wochen-Frist ergibt sich aus § 4 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG). Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

In dem zugrunde liegenden Fall sprach eine Arbeitgeberin gegenüber einem Arbeitnehmer im August 2013 eine fristlose Kündigung wegen behaupteter erheblicher Pflichtverletzungen aus. Der Arbeitnehmer hatte zu diesem Zeitpunkt bereits aufgrund einer Leukämie-Erkrankung einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt. Diesen Umstand teilte er der Arbeitgeberin einige Tage nach Erhalt der Kündigung mit und berief sich auf den Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte. Da das Integrationsamt nicht seine Zustimmung zur Kündigung erteilt hatte, hielt der Arbeitnehmer die Kündigung für unwirksam und erhob daher Kündigungsschutzklage. Der Arbeitnehmer wurde im September 2013 als

schwerbehinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 70 anerkannt. Die Klage hatte vor dem Arbeitsgericht Stuttgart und dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg Erfolg. Dagegen richtete sich die Revision der Arbeitgeberin.

Unwirksamkeit der Kündigung aufgrund fehlender Zustimmung des Integrationsamtes

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz und wies daher die Revision der Arbeitgeberin zurück. Die Kündigung sei unwirksam gewesen, da nicht die Zustimmung des Integrationsamtes gemäß § 85 SGB IX (neu: § 168 SGB IX) vorlag. Der Arbeitnehmer habe zum Zeitpunkt der Kündigung als schwerbehinderter Mensch gegolten.

Keine Verwirkung des Rechts auf Sonderkündigungsschutz

Der Arbeitnehmer habe sein Recht zur Geltendmachung des Sonderkündigungsschutzes nicht verwirkt, so das Bundesarbeitsgericht. Es sei von einer Verwirkung auszugehen, wenn der Arbeitgeber von der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch keine Kenntnis habe und der Arbeitnehmer sich nicht innerhalb einer angemessenen Frist nach Zugang der Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber auf seine bereits festgestellte oder zur Feststellung beantragte Schwerbehinderteneigenschaft berufe. Als Maßstab für die Rechtzeitigkeit gelte grundsätzlich die Drei-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG. Da der Arbeitnehmer in dieser Zeit entscheiden müsse, ob er gegen die Kündigung vorgehe wolle, stehe ihm dieser Zeitraum grundsätzlich auch für die Entscheidung zur Verfügung, ob er sich auf eine dem Arbeitgeber noch nicht bekannte Schwerbehinderteneigenschaft berufen möchte. So habe der Fall hier gelegen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.09.2016 - 2 AZR 700/15 -

Arbeitnehmer muss bei Verdachtskündigung ausreichende Frist zur Stellungnahme gegeben werden

Verdachtskündigung bei zu kurzer Anhörungsfrist rechtsunwirksam

Wer einem Arbeitnehmer gegenüber eine Kündigung aussprechen will, die nicht auf Tatsachen, sondern auf einem Verdacht beruht, kann dies bei u.a. hinreichend schwerem Verdacht rechtlich wirksam tun, muss aber den betroffenen Mitarbeiter vorher zu den Vorwürfen anhören. Dabei ist ihm angemessen Zeit für die Antwort einzuräumen. Setzt der Arbeitgeber dagegen eine zu kurze Frist und kündigt dem Arbeitnehmer nach deren Ablauf, ohne dass die Stellungnahme des Betroffenen vorliegt, so ist die Kündigung als Verdachtskündigung rechtsunwirksam. Dies entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

Der als Entwicklungsingenieur beschäftigte Kläger stritt sich mit seiner Arbeitgeberin, der Beklagten, schon mehrfach bis vor das Landesarbeitsgericht über die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Im zugrunde liegenden Fall ging es neben einer Versetzung und einer Änderungskündigung um eine fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung vom 12. August 2016, die u.a. mit dem Verdacht von Straftaten begründet wurde. Im Zuge der im Rechtsstreit ebenfalls streitigen Versetzung des Klägers aus der Entwicklungsabteilung in den Außendienst erhielt der Kläger von der Beklagten im Juni 2016 ein Laptop ausgehändigt. Er war seitdem durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Nachdem der Kläger größere Datenmengen über das Laptop heruntergeladen hatte, verlangte die Beklagte das Laptop heraus. Am 3. August 2016 übersandte der Kläger der Beklagten ein anderes Laptop. Ob dies versehentlich erfolgte, ist zwischen den Parteien streitig. Jedenfalls gab die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 4. August 2016, in dessen Briefkasten frühestens am Abend eingegangen, Gelegenheit zur Stellungnahme bis zum 8. August 2016, 13 Uhr. Als die Frist verstrichen war, brachte die Beklagte die außerordentliche Verdachtskündigung auf den Weg.

Stellungnahmefrist von nicht einmal zwei vollen Arbeitstagen in jeder Hinsicht unangemessen kurz

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hielt - angesichts des Umstands, dass sich die Parteien bereits anderweitig in vertraglichen und auch gerichtlichen Auseinandersetzungen befanden, in welchen sich der Kläger stets anwaltlich vertreten ließ - die Stellungnahmefrist von nicht einmal zwei vollen Arbeitstagen bis Montagmittag für in jeder Hinsicht unangemessen kurz.

Dies gilt umso mehr, als dass die Beklagte das Anhörungsschreiben nicht zugleich dem Prozessbevollmächtigten des Klägers - ggf. auch per Fax - zusandte. Außerdem wusste sie, dass der Kläger arbeitsunfähig krank war. Sie musste somit damit rechnen, dass sich dieser gerade nicht durchgängig zu Hause aufhält.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.03.2018 - 3 Sa 398/17 -

Arbeitgeber darf einmal genehmigten Urlaub grundsätzlich nicht widerrufen

Widerrufsrecht allenfalls bei sonst drohendem Zusammenbruch des Unternehmens

Hat der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einmal Urlaub gewährt, so kann er diesen grundsätzlich nicht einseitig widerrufen. Etwas anderes kann gelten, wenn bei Festhalten an den Urlaub der Zusammenbruch des Unternehmens droht. Dies hat das Arbeitsgericht Frankfurt a.M. entschieden.

In dem zugrunde liegenden Fall wurde einem Arbeitnehmer aufgrund eines angeblich eigenmächtigen Urlaubsantritts im Mai 2005 fristlos gekündigt. Der Vorgesetzte des Arbeitnehmers hatte den Urlaub zwar zunächst genehmigt, später dann aber widerrufen. Hintergrund dessen war, dass die Urlaubsvertretung des Arbeitnehmers nach der Genehmigung des Urlaubs anderweitig eingesetzt werden sollte und somit der Posten des Arbeitnehmers während der Abwesenheit unbesetzt geblieben wäre. Der Arbeitnehmer war mit einer Verlegung des Urlaubs nicht einverstanden, da bereits urlaubsbedingte Kosten entstanden waren. Er trat daher den Urlaub an und erhob anschließend Kündigungsschutzklage.

Unwirksame fristlose Kündigung

Das Arbeitsgericht Frankfurt a.M. entschied zu Gunsten des Arbeitnehmers. Die fristlose Kündigung der Arbeitgeberin sei unwirksam, da dem Arbeitnehmer kein eigenmächtiger Urlaubsantritt vorzuwerfen sei. Der Urlaub sei ordnungsgemäß genehmigt worden. Zudem dürfe ein einmal genehmigter Urlaub grundsätzlich nicht widerrufen werden.

Urlaubswiderruf in Ausnahmefällen

Der Widerruf eines einmal genehmigten Urlaubs könne nach Ansicht des Arbeitsgerichts allenfalls nach den Grundsätzen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage zulässig sein. Dies setze jedoch eine Fallgestaltung voraus, bei der die Arbeitskraft eines bestimmten Arbeitnehmers für einen bestimmten Zeitraum zum Beispiel zur Verhinderung des Zusammenbruchs des Unternehmens benötigt werde und das Festhalten an der Urlaubsgewährung für den Arbeitgeber schlechthin unzumutbar wäre. Ein solcher Fall lag hier aber nicht vor. Soweit ein Arbeitgeber die Urlaubsvertretung anderweitig einplane und diese somit für den abwesenden Arbeitnehmer nicht verfügbar sei, so stelle dies ein organisatorisches Problem des Arbeitgebers dar, das zu seinen Lasten gehe.

Arbeitsgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 17.05.2006 - 22 Ca 4283/05 -

Fristlose Kündigung wegen außerdienstlicher Straftaten nicht immer gerechtfertigt

Für zulässige Kündigung muss Fehlverhalten des Arbeitnehmers Eignung bzw. Zuverlässigkeit für Stellung im Betrieb entfallen lassen

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat entschieden, dass ein außerdienstliches strafrechtlich relevantes Fehlverhalten nicht immer eine fristlose Kündigung rechtfertigt.

Der Kläger des zugrunde liegenden Verfahrens war seit 1991 bei der Beklagten, einem Chemieunternehmen, im Labor beschäftigt. Er arbeitete dort im Bereich der Qualitätsanalyse und war im Wesentlichen mit der Herstellung und Prüfung von Silikonprüfplatten befasst. Am 2. August 2016 wurden in seiner Wohnung von der Polizei 1,5 Kilogramm chemischer Stoffmischungen gefunden, die von dieser als gefährlich bewertet wurden. In der Wohnung befand sich zudem ein Kilogramm eines Betäubungsmittels. Am 13. August 2016 wurde der Kläger wegen des Versuchs eines Sprengstoffvergehens aus April 2016 verurteilt. Die Beklagte erfuhr durch Presseberichte von diesen Vorfällen. Nach Anhörung des Klägers kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 1. September 2016 fristlos. Nachfolgend kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 26. Mai 2017 zum 31. Dezember 2017 ordentlich.

LAG verneint Vorliegen der Voraussetzungen für personenbedingte Kündigung wegen außerdienstlichen Verhaltens

Gegenstand des Verfahrens vor dem Landesarbeitsgericht war nur die fristlose Kündigung, gegen die der Kläger sich mit seiner Kündigungsschutzklage wehrt. Diese hatte anders als vor dem Arbeitsgericht vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Die Voraussetzungen einer personenbedingten Kündigung wegen außerdienstlichen Verhaltens waren nicht gegeben. Allerdings kann auch bei außerdienstlichem Verhalten eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen, wenn diese die Eignung bzw. Zuverlässigkeit des Arbeitnehmers entfallen lässt. Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen: die Art und Schwere des Delikts, die konkret nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Tätigkeit sowie die Stellung im Betrieb.

Fristlose Kündigung ungerechtfertigt

In Anwendung dieser Grundsätze erwies sich die fristlose Kündigung als unwirksam. Zwar hatte der Kläger bei der Beklagten Zugang zu gefährlichen Chemikalien. Diese wurden bei seiner eigentlichen Arbeitsaufgabe in der Qualitätsanalyse aber nicht verwendet. Hinzu kam, dass das Arbeitsverhältnis seit 1991 bestanden hatte. Auch wenn sich das Unternehmen der Beklagten in einem Chemiepark befindet, der generell von der Beklagten als sicherheitsrelevant eingestuft wird, rechtfertigen die außerdienstlichen Vorwürfe gegenüber dem Kläger in Ansehung seiner konkreten Arbeitsaufgabe, der Stellung im Betrieb und der langen Betriebszugehörigkeit keine fristlose Kündigung. Über die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung hatte die erkennende Kammer nicht zu entscheiden. Im Hinblick auf diese hat sie dem weiteren Begehren des Klägers auf tatsächliche Weiterbeschäftigung nicht entsprochen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 12.04.2018 - 11 Sa 319/17 -

Unfall auf dem Weg vom Arzt zum Betrieb ist kein Arbeitsunfall

Arztbesuche sind persönlichem Lebensbereich des Versicherten zuzurechnen und somit unversichert

Erleidet ein Arbeitnehmer nach einem knapp einstündigen Arztbesuch während der Arbeitszeit auf dem Rückweg zum Betrieb einen Verkehrsunfall, liegt kein Arbeitsunfall vor. Dies entschied das Sozialgericht Dortmund.

Im zugrunde liegenden Streitfall verletzte sich ein Arbeitnehmer aus Siegen auf dem Rückweg zu seiner Arbeitsstätte nach dem Besuch eines Orthopäden bei einem Verkehrsunfall erheblich. Die Berufsgenossenschaft Holz und Metall in Köln lehnte die Anerkennung des Unfalls als entschädigungspflichtigen Arbeitsunfall ab, weil der Weg zum Arzt und zurück eine unversicherte private Tätigkeit darstelle.

Kläger verunglückte nicht auf einem mit versicherter Tätigkeit in Zusammenhang stehenden Betriebsweg

Das Sozialgericht Dortmund wies die hiergegen von dem Arbeitnehmer erhobene Klage als unbegründet ab. Der Kläger sei nicht auf einem mit seiner versicherten Tätigkeit in Zusammenhang stehenden Betriebsweg verunglückt. Maßnahmen zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit wie vorliegend der Arztbesuch seien dem persönlichen Lebensbereich des Versicherten zuzurechnen und daher unversichert. Dabei sei es unerheblich, dass der Arztbesuch auch der Erhaltung oder Wiederherstellung seiner Arbeitskraft und damit betrieblichen Belangen diene. Der Kläger habe nicht davon ausgehen können, mit dem Arztbesuch eine vermeintliche Pflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis zu erfüllen.

SG verneint auch Wegeunfall

Schließlich liege kein Wegeunfall vor, weil der Kläger sich zum Zeitpunkt des Unfalls nicht auf einem versicherten Weg von einem sogenannten dritten Ort zu seiner Arbeitsstätte befunden habe. Hierfür habe sich der Kläger mindestens zwei Stunden in der Arztpraxis aufhalten müssen, was jedoch nicht der Fall gewesen sei.

Sozialgericht Dortmund, Urteil vom 28.02.2018 - S 36 U 131/17

Annahmeverzug - Angebot eines Wiedereingliederungsverhältnisses

BAG: Wiedereingliederungsverhältnis löst keinen Vergütungsanspruch aus.

Nach § 293 BGB kommt der Arbeitgeber in Verzug, wenn er im erfüllbaren Arbeitsverhältnis die ihm angebotene Leistung nicht annimmt. Im unstreitig bestehenden Arbeitsverhältnis muss der Arbeitnehmer die Leistung tatsächlich anbieten, und zwar so, wie sie zu bewirken ist. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts genügt das Angebot einer Tätigkeit in einem Wiedereingliederungsverhältnis i.S.v. § 74 SGB V einer solchen Verpflichtung nicht. Das Wiedereingliederungsverhältnis sei nicht Teil des Arbeitsverhältnisses, sondern stelle neben diesem ein Vertragsverhältnis eigener Art dar. Anders als das Arbeitsverhältnis sei das Wiedereingliederungsverhältnis nicht durch den Austausch von Leistung und Gegenleistung gekennzeichnet, sondern durch den Rehabilitationszweck. Die Tätigkeit des Arbeitnehmers sei auf die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit und nicht auf die Erfüllung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung gerichtet. Der Arbeitnehmer erbringe nicht die geschuldete Arbeitsleistung. Es bestehe deshalb kein Anspruch auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung.

BAG, Urteil vom 05.12.2017 - 5 AZR 815/16 -

Kein Indiz für eine Altersdiskriminierung bei Selbstcharakterisierung als „junges und dynamisches Unternehmen“

BAG: Die Selbstbeschreibung eines Arbeitgebers als „junges und dynamisches Unternehmen“ stellt kein Indiz für eine Altersdiskriminierung dar.

Das Bundesarbeitsgericht konstatiert in seinem Urteil seine bisherige Rechtsprechung, dass eine Passage in einer Stellenausschreibung, in der dem/der Bewerber/in eine Tätigkeit in einem professionellen Umfeld „mit einem jungen dynamischen Team“ geboten wird, eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters bewirken kann, weil hierbei mit dem Begriff „jung“ unmittelbar an das Lebensalter angeknüpft wird. Verstärkt werde diese Bezugnahme auf das Lebensalter durch die Verbindung mit dem Begriff „dynamisch“, der eine Eigenschaft beschreibe, die im allgemeinen eher jüngeren als älteren Menschen zugeschrieben werde. Anders beurteilt das Bundesarbeitsgericht allerdings eine Stellenausschreibung des Arbeitgebers, in dem die Begriffe „jung“ und „dynamisch“ nicht mit einem Team in Verbindung gebracht werden, sondern mit dem Unternehmen des Arbeitgebers. Da das Alter eines Unternehmens nichts darüber aussage, wie alt die dort Beschäftigten seien, lasse sich aus der Bezeichnung des Arbeitgebers in der Stellenbeschreibung als „junges“ Unternehmen keine bestimmte Erwartung an das Lebensalter des/der Stellenbewerbers/in ableiten. Auch die

Begrifflichkeit „dynamisches“ Unternehmen führe zu keiner anderen Bewertung. Auch dieses Adjektiv beziehe sich nicht auf die bei dem Arbeitgeber tätigen Personen. Vielmehr habe der Arbeitgeber insoweit nur deutlich gemacht, dass er beweglich und wandlungsfähig und dem jeweiligen Entwicklungsstand der Technik und den jeweiligen Erfordernissen des Marktes entsprechend agiere. Des Weiteren hat das Bundesarbeitsgericht in diesem Urteil festgestellt, dass die Ausschreibung einer Stelle als Vollzeitstelle ohne Hinweis auf deren Teilzeiteignung nur als Hinweis darauf verstanden werden könne, dass die Stelle sich aus Sicht des Arbeitgebers nicht für Teilzeit eigne; dies stelle kein Indiz für eine Diskriminierung wegen des Geschlechts bzw. eine Präferenz des Arbeitgebers für die Einstellung von Männern dar.

BAG, Urteil vom 23.11.2017 - 8 AZR 604/16 -

Benachteiligung wegen Alter, ethnischer Herkunft, Geschlecht

BAG: Die Anforderung sehr guter Deutsch- und guter Englischkenntnisse in einer Stellenausschreibung löst keine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft aus.

Wenn in einer Stellenausschreibung aufgenommen ist, von dem Stellenbewerber bzw. von der Stellenbewerberin werden sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift erwartet, stellt dies – so das Bundesarbeitsgericht – weder eine unmittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft noch eine mittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG dar. Die Anforderungen sehr guter Deutsch- und guter Englischkenntnisse in Wort und Schrift knüpfen nicht unmittelbar an eine ethnische Herkunft an. Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse seien auch nicht als „untrennbar“ mit einer ethnischen Herkunft verbunden anzusehen. Diese Anforderung habe vielmehr ihren Grund darin, dass der Arbeitgeber ein bestimmtes Niveau der Beherrschung der deutschen und der englischen Sprache für die Tätigkeit für erforderlich halte. Welche Anforderungen ein Arbeitsplatz stelle, u.a. an die Sprachkenntnisse, sei Gegenstand unternehmerischer Freiheit und Entscheidung, die sowohl nach nationalem als auch nach Unionsrecht grundsätzlich geschützt sei.

Darüber hinaus hat das Bundesarbeitsgericht in dem Urteil festgestellt, dass die Formulierungen einer Stellenanzeige „für die Position sollten Sie ein Studium der Ingenieur-Wissenschaften oder technischen Informatik abgeschlossen haben oder kurz vor ihrem Abschluss stehen“ keine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Alters enthalte. Zudem liege eine Diskriminierung wegen des Geschlechts nicht bereits deshalb vor, wenn vorgetragen werde, sowohl generell im IT-Bereich als auch im IT-Bereich des Arbeitgebers seien überwiegend Männer tätig. Dies vermöge allein nicht die Vermutung i.S.d. § 22 AGG zu begründen, dass die Bewerberin im konkreten Stellenbesetzungsverfahren wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden sei.

BAG, Urteil vom 23.11.2017 - 8 AZR 372/16 -

Berufswechselkündigung im Ausbildungsverhältnis - Kündigung mit längerer Frist

BAG: Bei einer Berufswwechselkündigung kann der Auszubildende die Kündigungsfrist gem. § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG überschreiten.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts legt § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG keine zwingende Kündigungsfrist fest, die vom Auszubildenden nicht überschritten werden darf. Eine solche Einschränkung sei dem Ausbildungsrecht in seiner aktuellen Ausgestaltung fremd. Die vierwöchige Kündigungsfrist des § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG sei zwar gem. § 25 BBiG unabdingbar, dürfe also nicht durch Vereinbarungen zwischen den Parteien des Ausbildungsverhältnisses zu Lasten des Auszubildenden verlängert werden. Diese Frist sei aber als Höchstkündigungsfrist nur einseitig zwingend. Deshalb dürfe der Auszubildende bei einer Berufswwechselkündigung das Ausbildungsverhältnis zu dem von ihm beabsichtigten Zeitpunkt der Aufgabe der Berufsausbildung auch mit einer längeren als der gesetzlich normierten Frist von 4 Wochen kündigen.

Im Ergebnis hat das Bundesarbeitsgericht damit klargestellt, dass der Auszubildende mit der Kündigung grundsätzlich nicht bis zum letzten Tag vor dem Beginn der von ihm einzuhaltenden Kündigungsfrist warten müsse, um das Ausbildungsverhältnis zu dem von ihm beabsichtigten Zeitpunkt enden zu lassen. Er kann vielmehr auch mit einer längeren Frist und damit vorzeitig kündigen.

BAG, Urteil vom 22.02.2018 - 6 AZR 50/17 -