
Arbeitsrecht Informationen

Mai 2012

Außerordentliche Kündigung wegen Bedrängung einer Kollegin? BAG, Urteil vom 19.04.2012, Az.: 2 AZR 258/11

Der Kläger war seit 1989 als Verwaltungsangestellter beim beklagten Land tätig. Im Jahr 2007 ließ eine Kollegin ein Beschwerdeverfahren gemäß § 13 AGG durchführen, da sie sich vom Kläger belästigt fühlte. Nach Abschluss des Verfahrens teilte der Beklagte dem Kläger mit, dass er eine unmittelbare Kontaktaufnahme zu der Mitarbeiterin „auf jeden Fall zur Vermeidung arbeitsrechtlicher Konsequenzen“ zu unlassen habe. Im Oktober 2009 beschwerte sich eine Leiharbeiterin. Sie werde vom Kläger in unerträglicher Art und Weise bedrängt. Nach Befragung der Betroffenen und Anhörung des Klägers kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich. Dem Kläger wurde vorgeworfen, er habe der Leiharbeiterin zahlreiche E-Mails geschickt, sie ohne dienstlichen

Anlass im Büro angerufen und aufgesucht und sich zunehmend aufdringlich in ihr Privatleben eingemischt. Um sie zu engem Kontakt mit ihm zu bewegen, habe er gedroht, er könne dafür sorgen, dass sie keine feste Anstellung beim Land bekommt. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage.

Das Bundesarbeitsgericht konnte nicht abschließend entscheiden. Es könne noch nicht beurteilt werden, ob ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt. Jedenfalls könne die Mitteilung an den Kläger aus dem Jahr 2007 nicht als Abmahnung gewertet werden. Das Landesarbeitsgericht müsse daher prüfen, ob die Umstände eine Abmahnung entbehrlich machten.

Querelen bei der Teamarbeit: Kündigung gerechtfertigt? ArbG Magdeburg, Urteil vom 25.01.2012, Az.: 3 Ca 1917/11

Der Kläger ist seit 2010 beim beklagten Bauunternehmen tätig. Zur Erfüllung der Aufträge wurden vier Kolonnen mit jeweils bis zu sechs Mitarbeitern eingesetzt. Im Juni 2011 erhielt der Kläger eine ordentliche Kündigung. Das Unternehmen warf ihm ein geringes Arbeitstempo und schlechte Leistungen vor. Seine Arbeitskollegen hätten sich aus diesem Grund bereits geweigert, mit ihm zusammenzuarbeiten. Zwei Kolonnenführer hätten sogar ihre Kündigung angedroht, wenn der Kläger weiter beschäftigt werden würde.

Die Kündigungsschutzklage hatte Erfolg. Ein Arbeitnehmer schulde nicht die schnellstmögliche und fehlerfreie Arbeit. Vielmehr müsse er bei angemessener Anspannung seiner individuellen Kräfte eine

Arbeitsleistung von mittlerer Art und Güte erbringen. Dass die Leistung des Klägers den Anforderungen nicht genüge, habe das Unternehmen nicht dargelegt. Die Kündigung sei auch nicht wegen der Drohungen der Kolonnenführer gerechtfertigt. Voraussetzung wäre, dass die angedrohten Nachteile von erheblichem Gewicht sind, der Arbeitgeber die Situation nicht selbst herbeigeführt hat und er alles Zumutbare versucht hat, um die Drohung abzuwenden. Somit hätte das Unternehmen zunächst mit Maßnahmen reagieren sollen, die die übrigen Mitarbeiter entlasten. Beispielsweise mit der Herausrechnung der Arbeitsleistung des Klägers, der Erhöhung der Anzahl der Mitarbeiter pro Kolonne oder durch Mehrarbeitszuschläge.

Stotterer wegen Kommunikationsschwäche abgelehnt: Schmerzensgeld? LAG Köln, Beschluss vom 26.01.2012, Az.: 9 Ta 272/11

Der Kläger bewarb sich 2011 auf eine ausgeschriebene Stelle in einem Jobcenter. Seine Erwerbsfähigkeit ist mit einem Grad von 30 gemindert, da er stottert. Die Arbeitgeberin führte ein Bewerbungsgespräch durch, vergab die Stelle aber anderweitig. Sie begründete das damit, dass andere Bewerber überzeugender waren. Insbesondere seien sie besser über die Arbeitsanforderungen informiert und kommunikationsstärker gewesen. Der Kläger verlangte die Zahlung von Schmerzensgeld in Höhe von über 30.000 Euro und eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern wegen Benachteiligung aufgrund seiner Sprechbehinderung. Die Arbeitgeberin erklärte, dass ihr keine Sprechstörung aufgefallen sei. Der Ausdruck „Kommunikationsstärke“ habe sich nicht auf die Art des Sprechens, sondern auf die Gesprächsführung bezogen. Zur Geltendmachung seiner Forderung beantragte der Kläger Prozesskostenhilfe (PKH). Das Ar-

beitsgericht lehnte den Antrag ab. Der Kläger erhob Beschwerde.

Die Beschwerde hatte teilweise Erfolg. Dem PKH-Antrag sei für eine Klage auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern wegen bestehender Erfolgsaussichten stattzugeben. Die Berufung auf fehlende Kommunikationsstärke lasse die Annahme zu, dass die vorhandene Sprechstörung zumindest teilweise für die Ablehnung der Bewerbung ursächlich war. Dass der Redefluss nicht von Bedeutung gewesen sein soll, sei nicht glaubhaft. Um die Vermutung zu entkräften, müsse die Arbeitgeberin mehr vortragen. Aber selbst wenn ihr die Widerlegung der Vermutung nicht gelingen sollte, schulde sie nur die Entschädigung und kein Schmerzensgeld. Die Arbeitgeberin habe glaubhaft machen können, dass der Kläger auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Auskunftsverweigerung kann auf Diskriminierung hindeuten EuGH, Urteil vom 19.04.2012, Az.: C-415/10

Die Klägerin wurde 1961 in Russland geboren. Sie ist Inhaberin eines russischen Diploms als Systemtechnik-Ingenieurin. Die Gleichwertigkeit mit einem von einer deutschen Fachhochschule erteilten Diplom war anerkannt worden. Die Klägerin bewarb sich für eine vom Beklagten ausgeschriebene Stelle in der Softwareentwicklung. Ohne vorherige Einladung zum Vorstellungsgespräch wurde die Bewerbung ohne Angabe von Gründen abgelehnt. Die Klägerin war der Ansicht, sie erfülle die Anforderungen der Stelle und sei nur wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer Herkunft benachteiligt worden. Mit ihrer Klage begehrte sie die Zahlung von Schadensersatz sowie die Vorlage der Bewerbungsunterlagen des eingestellten Bewerbers, um nachweisen zu können, dass sie besser qualifiziert sei. Das hatte der Beklagte bisher verweigert. Das Bun-

desarbeitsgericht legte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Frage vor, ob das Unionsrecht für einen Arbeitnehmer, der schlüssig darlegt, dass er die in einer Stellenausschreibung genannten Voraussetzungen erfüllt, einen Anspruch auf Auskunft über die Einstellungskriterien gewährt. Darüber hinaus war fraglich, ob bereits allein die Auskunftsverweigerung eine Diskriminierung vermuten lässt.

Der EuGH führte aus, dass kein unionsrechtlicher Anspruch bestehe, vom Arbeitgeber Auskunft darüber zu erhalten, ob und warum ein anderer Bewerber eingestellt wurde. Die Verweigerung der Informationen könne jedoch ein Anhaltspunkt sein, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, heranzuziehen ist.

Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, Verträge unaufgefordert zu übersetzen
LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 02.02.2012, Az.: 11 Sa 569/11

Der Kläger ist Portugiese mit Wohnsitz in Portugal und der deutschen Sprache nicht mächtig. Er war von 2009 bis 2011 bei der beklagten Arbeitgeberin als Kraftfahrer beschäftigt. Im Vorfeld des Arbeitsverhältnisses hatten die Parteien in portugiesischer Sprache über die Vertragsinhalte gesprochen. Der Formulararbeitsvertrag wurde dem Kläger jedoch in deutscher Sprache vorgelegt. Der Kläger unterschrieb. Im Vertrag war unter anderem eine beiderseitige Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen vorgesehen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nach Ablauf der Ausschlussfrist machte der Kläger Vergütungsansprüche geltend. Die Beklagte dürfe sich nicht auf die Ausschlussfristen berufen. Dafür wäre es erforderlich gewesen,

dass er – der Kläger – vom Inhalt des Vertrages in zumutbarer Weise hätte Kenntnis nehmen können.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Die Regelung zur Ausschlussfrist sei durch die vorbehaltlose Annahme des Klägers Vertragsbestandteil geworden. Dem stehe nicht entgegen, dass der Kläger kein Deutsch spricht und die Beklagte das wusste. Die Vertragsunterzeichnung in Unkenntnis des Inhalts falle in den Risikobereich des Klägers. Er müsse sich wie ein Arbeitnehmer behandeln lassen, der einen Vertrag ungelesen unterschreibt. Arbeitgeber seien nicht verpflichtet, den Arbeitsvertrag unaufgefordert in die Muttersprache des Arbeitnehmers zu übersetzen.

Versorgungsordnung: Ist Altersteilzeit gleich Teilzeitbeschäftigung?
BAG, Urteil vom 17.04.2012, Az.: 3 AZR 280/10

Der Kläger war von Juli 1977 bis Mai 2008 bei der Beklagten beschäftigt. Laut Versorgungsordnung richtet sich die Betriebsrente nach der anzurechnenden Dienstzeit und dem zuletzt bezogenen, rentenfähigen Verdienst. Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Verdienst unter Zugrundelegung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades in den letzten 120 Monaten errechnet. Seit Juni 2002 hatte der Kläger Altersteilzeit in Anspruch genommen und seine Arbeitszeit um die Hälfte reduziert. Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses erhielt er eine Betriebsrente, die nach der Sonderregelung für Teilzeitbeschäftigte unter Zugrundelegung eines Beschäftigungsgrades von 70 % in den letzten 120 Kalendermonaten errechnet worden war. Der Kläger machte

geltend, er werde aufgrund seiner Tätigkeit in Altersteilzeit ungerechtfertigt benachteiligt und erhob Klage.

Die Klage war erfolgreich. Die Auslegung der Versorgungsordnung ergebe, dass die für Teilzeitbeschäftigte getroffene Sonderregelung zur Berechnung der Betriebsrente auf Arbeitnehmer, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, keine Anwendung findet. Die Berechnung der Betriebsrente des Klägers habe sich nach der Grundregelung für Vollzeitbeschäftigte zu richten, da Arbeitnehmer in Altersteilzeit nicht mit anderen Teilzeitbeschäftigten gleichzusetzen seien.

**Berufsfeuerwehreute müssen auch während der Pausen in Bereitschaft sein
OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 23.03.2012, Az.: 2 A 11355/11.OVG und 2 A
11356/11.OVG**

Die beiden Kläger sind Berufsfeuerweh-
männer. Im Dienstplan sind montags bis
donnerstags zwei Schichten von 10 und 14
Stunden sowie freitags bis sonntags eine
24-Stunden-Schicht vorgesehen. Den
Feuerwehmännern stehen drei festgelegte
Pausen zu. Währenddessen dürfen sie die
Feuerwache nicht verlassen, damit sie
auch in diesem Zeitraum für Noteinsätze
zur Verfügung stehen. Mit ihrer Klage be-
gehrten die Kläger, während der Pausen
vom Bereitschaftsdienst freigestellt zu
werden.

Die Klagen hatten keinen Erfolg. Zwar be-
stimmten europäische Arbeitszeitregelun-
gen, dass die Arbeit spätestens nach
sechs Stunden durch eine Pause zu unter-
brechen sei. Während der Pause müsse
ein Beamter weder Dienst leisten noch sich
dafür bereithalten. Die Vorschriften fänden
auf Berufsfeuerwehren aber keine Anwen-
dung. Denn es sei es objektiv unmöglich,
ohne Bereitschaftszeiten die erforderliche
Einsatzbereitschaft sicherzustellen. Die
Belastung würde durch eine Verdoppelung
der gesetzlichen Pausenzeiten und der
Nachholung im Falle der Unterbrechung
ausgeglichen. Darüber hinaus komme es
durchschnittlich nur einmal in drei Wochen
in einer Pause zu einem Noteinsatz.

Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 6 TDG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig
Telefon: 0341/ 46 23 50
Telefax: 0341/ 46 23 525
E-Mail: info@kanzlei-schenderlein.de
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen.

Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereit gehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

- BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung
- RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
- BAGO Bundesgebührenordnung für Rechtsanwälte
- BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte
- FAO Fachanwaltsordnung
- Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Ust.-IdNr.: DE 227724334

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.