

PA - PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Leitfaden zur Erweiterung und Vertiefung des arbeitsrechtlichen Praxiswissens

Liebe Leserinnen und Leser, hier die sechste Ausgabe der PA in 2010.

das BAG entscheidet nun wohl nicht mehr ohne den EuGH (s. PA 05/2010). Vielmehr hat es jetzt mehrere Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gestellt, deren Entscheidung große Bedeutung haben kann, wie die Vorschau darstellt. Auch sonst AGG und kein Ende. Die Entscheidungen zum AGG häufen sich, was die Bedeutung dieses Anfangs etwas unterschätzten Gesetzes unterstreicht (s. aus diesem Jahr PA 02/2010 und 04/2010). Aber es gibt auch noch Entscheidungen außerhalb des Geltungsbereichs des AGG, die von Interesse sind. Damit fangen wir an.

Eine informative Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Stefan von Zdurowski

ENTSCHEIDUNGEN

Ruhepausen auch bei Bereitschaftsdienst

BAG, Urteil vom 16.12.2009 (5 AZR 157/09) = NZA 09/2010 vom 11.05.2010, Seite 505 f.

Eigentlich bereits ein alter Hut, aber dennoch nicht überall bekannt und immer wieder Anlass zu weitergehenden Fragestellungen: Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit!

Hier hatte sich der Arbeitnehmer, ein Facharzt in einem Städtischen Krankenhaus, dagegen gewehrt, dass der Arbeitgeber erstens längere Pausen als nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorgesehen, angeordnet hat, und zweitens Pausen auch für Zeiten angeordnet hat, in denen der Arzt "lediglich" Bereitschaftsdienst hatte.

Hierzu hat das BAG nun klargestellt, dass der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktions- und Weisungsrechtes nach § 106 GewO (s. Rechtstipp in PA 01/2010) auch längere Ruhepausen anordnen kann, als die Mindestpausen nach dem ArbZG. Ist also bspw. die Arbeitszeit 8 Stunden täglich und fällt hierfür nach dem ArbZG eine unbezahlte Pause von mindestens einer 1/2 Stunde an, so dass der Arbeitnehmer insgesamt mindestens 8,5 Stunden im Betrieb ist, kann der Arbeitgeber auch eine Pause von einer Stunde anordnen,

so dass der Arbeitnehmer erst nach 9 Stunden nach Hause gehen kann.

Da außerdem Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist, wie in den Orientierungssätzen der Richterinnen und Richter des Senats ausdrücklich festgehalten, fallen auch für diese Zeiten jedenfalls die gesetzlichen Mindestpausen des ArbZG an, oder eben die Pausen, die der Arbeitgeber anordnet, welche dann nicht zu vergüten sind.

Das Verlangen der Kenntnis deutscher Schriftsprache ist keine Benachteiligung im Sinne des AGG

BAG, Urteil vom 28.01.2010 (2 AZR 764/08) = NJW-Spezial 11/2010 vom 04.06.2010, Seite 338

Der in Spanien geborene Kläger hat eine personenbedingte Kündigung erhalten, weil seine Fehlerhäufigkeit überdurchschnittlich war, was nach internen Ermittlungen des Arbeitgebers, eines Automobilzulieferers, auf mangelnde Deutschkenntnisse zurückzuführen war. Die Stellenausschreibung hatte Kenntnis der deutschen Sprache in Wort und Schrift verlangt und der Arbeitnehmer hatte einen Deutschkurs

besucht, weitere Angebote zur Vertiefung seiner Deutschkenntnisse aber abgelehnt.

Nach Auffassung des BAG ist die Kündigung sozial gerechtfertigt und stellt insbesondere keine unzulässige Benachteiligung im Sinne von § 3 AGG dar. Die Anforderung an den Arbeitsplatz sei durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, nämlich den allgemeinen Wunsch des Arbeitgebers,

die anfallende Arbeit möglichst optimal zu erledigen. Die Abgabe schriftlicher Arbeitsanweisungen und die Anordnung Schriftkenntnisse voraussetzender Prüftätigkeiten seien keine willkürlichen Erwägungen.

Hiernach kommen nur noch willkürlich aufgestellte Sprachanforderungen als Diskriminierung in Betracht.

VORSCHAU

Neue Vorabentscheidungsersuchen des BAG zum EuGH über Fragen zu der Auslegung des AGG

1. BAG, Pressemitteilung Nr. 39/10 wegen Beschluss vom 20. Mai 2010 -6 AZR 319/09 (A)-

In PA 03/2009 habe ich über die Entscheidungen der LAG Hessen und LAG Berlin-Brandenburg berichtet. Am Ende habe ich dort gemutmaßt, dass wohl der EuGH das letzte Wort haben wird. Und so ist es. Worum geht es?

Die beiden Instanzgerichte hatten entschieden, dass die Staffelung der Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen im BAT eine Altersdiskriminierung darstellen und daher alle Angestellten einen Anspruch auf Ent-

lohnung nach der höchsten Alterstufe haben. Zwar sind die BAT-Beschäftigten zwischenzeitlich in den TVöD übergeleitet worden, jedoch setzt sich die Diskriminierung dort bei der Einordnung in die Entgeltgruppen fort.

Der Vorlage des BAG an den EuGH geht eine entsprechende Entscheidung des LAG Köln vom 6. Februar 2009 (8 Sa 1016/08) voraus und soll nun folgende Fragen klären: "... Konkret geht es darum, ob die auf Lebensaltersstufen

bezogene Grundvergütung des BAT das Verbot der Altersdiskriminierung (jetzt Art. 21 Abs. 1 GRC) in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG verletzt, ob sich eine solche Altersdiskriminierung im TVöD fortsetzt und ob und wie eine solche Altersdiskriminierung von den Tarifvertragsparteien gegebenenfalls auch rückwirkend beseitigt werden könnte. ..."

2. BAG, Pressemitteilung Nr. 40/10 wegen Beschluss vom 20. Mai 2010 -8 AZR 287/08 (A)-

Die Entscheidung des EuGH wird große Bedeutung für Arbeitgeber haben. Hintergrund ist, dass ein Bewerber, der sich darauf beruft, dass seine Ablehnung eine Diskriminierung im Sinne des § 1 AGG sei, hierfür Indizien vortragen muss, damit die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen den Schutz vor Benachteiligungen begangen wurde, beim Arbeitgeber liegt. Wenn solche Indizien – wie hier in dem vom LAG Hamburg entschiedenen Fall – nicht vorliegen, könnte der Bewerber die Beweislast aber dennoch über den Auskunftsanspruch gegen den Arbeitgeber, wie das Bewerbungsverfahren

ausgegangen ist, umkehren, wenn er einen solchen hätte.

Die Frage des BAG an den EuGH lautet: "... Gebietet es das Gemeinschaftsrecht, einem Bewerber, der darlegt, dass er die Voraussetzungen für eine von einem Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle erfüllt, dessen Bewerbung jedoch nicht berücksichtigt wurde, gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Auskunft einzuräumen, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und wenn ja, aufgrund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist? ..." Das BAG hat dazu ausgeführt: "... Einen Anspruch der Klägerin auf Auskunft

gegen die Beklagte, ob diese einen anderen Bewerber eingestellt hat und gegebenenfalls aufgrund welcher Kriterien, sieht der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts nach nationalem Recht nicht. Ob dies den einschlägigen Antidiskriminierungsrichtlinien des Gemeinschaftsrechts entspricht, durfte der Senat nicht selbst entscheiden."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Konstanzer Strasse 10
10707 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de
info@praxiswissen-arbeitsrecht.de