

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen drei Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## 1 Bei Bewerbung eines Schwerbehinderten für mehrere Stellen mit identischem Anforderungsprofil ist für jede Bewerbung ein Vorstellungsgespräch zu führen, das gilt auch bei nur interner Ausschreibung

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 01.11.2018 (21 Sa 1643/17), Pressemitteilung Nr. 07/19 vom 14.02.2019 – nicht rechtskräftig

Der schwerbehinderte Kläger hat einen Entschädigungsanspruch nach dem AGG geltend gemacht, weil der öffentliche Arbeitgeber ihn auf seine behördeninterne Bewerbung für zwei Stellen mit identischem Anforderungsprofil in Berlin und Cottbus nur zu einem Vorstellungsgespräch für die Stelle in Berlin, nicht aber zu einem weiteren Gespräch für die Stelle in Cottbus eingeladen hatte (zu dem Einladungserfordernis des öffentlichen Arbeitgebers siehe PA 09/2016, Entscheidung 3 mwN). Das LAG Berlin-Brandenburg hat die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt und führt aus:

*"Führt ein öffentlicher Arbeitgeber nach einer Stellenausschreibung Auswahlgespräche durch, sind schwerbehinderte Bewerber nach § 165 Satz 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX auch dann zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen, wenn die*

*Stelle nur intern ausgeschrieben wurde. Bewirbt sich der Bewerber um mehrere Stellen mit identischem Anforderungsprofil, ist grundsätzlich für jede Bewerbung ein Vorstellungsgespräch zu führen; die Einladung zu nur einem Gespräch ist nur ausreichend, wenn das Auswahlverfahren identisch ist, die Auswahlkommissionen sich aus denselben Personen zusammensetzen und zwischen den jeweiligen Auswahlentscheidungen nur wenige Wochen liegen.*

...

*Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt. Der Kläger sei wegen seiner Behinderung benachteiligt worden, weil er auf seine Bewerbung auf die in Cottbus zu besetzende Stelle nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Entschließe sich der öffentliche Arbeitgeber zur Durchführung von*

*Auswahlgesprächen, müsse er einen schwerbehinderten Bewerber zu einem derartigen Gespräch einladen, auch wenn die Stelle nur intern ausgeschrieben worden sei; dies erfordere der Sinn und Zweck des § 165 Satz 3 SGB IX, mit dem für schwerbehinderte Menschen gleiche Bewerbungschancen hergestellt werden sollen. Bei Mehrfachbewerbungen um Stellen mit identischem Anforderungsprofil genüge die Einladung zu nur einem Gespräch nur unter den oben genannten Voraussetzungen; ansonsten müsste aufgrund jeder Bewerbung ein besonderes Auswahlgespräch geführt werden.*

*Das Landesarbeitsgericht hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache zugelassen."*

## 2 Sachgrundlose Befristung bei Wechsel von rechtlich und tatsächlich verbundenen Arbeitgebern ist rechtsmissbräuchlich

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15.04.2019 (21 Sa 936/18), Pressemitteilung Nr. 12/19 vom 15.04.2019

Die beklagte Arbeitgeberin betreibt mit einem Forschungsverbund, bei dem die Klägerin zuvor befristet beschäftigt war, ein Labor. Auf Betreiben des Leiters der Arbeitsgruppe beendete die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit dem Forschungsverbund und schloss einen neuen, sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag mit unveränderten Arbeitsbedingungen mit der Beklagten ab. Dies ist nach Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg rechtsmissbräuchlich:

*"Schließt ein mit einem anderen Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich verbundener Arbeitgeber mit einem zuvor bei dem anderen Arbeitgeber befristet beschäftigten Arbeitnehmer einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag ab, kann es sich um eine rechtsmissbräuchliche Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung handeln. ...*

*... Das Landesarbeitsgericht hat die gewählte Vertragsgestaltung als*

*rechtsmissbräuchlich angesehen und der Entfristungsklage der Klägerin stattgegeben. Für den Arbeitgeberwechsel habe es keinen sachlichen Grund gegeben; er habe vielmehr ausschließlich dazu gedient, eine sachgrundlose Befristung zu ermöglichen, die sonst nicht möglich gewesen wäre. Dass die Arbeitgeber im Bereich der Forschung tätig seien, sei ohne rechtliche Bedeutung."*

## 3 Yogakurs kann Bildungsurlaub rechtfertigen

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.04.2019 (10 Sa 2076/18), Pressemitteilung Nr. 13/19 vom 16.04.2019

Nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG) haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub für die Dauer von zehn Arbeitstagen in zwei aufeinanderfolgenden Jahren. Was als anerkannte Bildungsveranstaltung gilt, ist immer wieder Gegenstand von Streitigkeiten. Das LAG Berlin-Brandenburg hat dies nun für einen Yogakurs entschieden:

*"Ein Yogakurs kann unter bestimmten Voraussetzungen Bildungsurlaub rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschieden und einen Anspruch eines*

*Arbeitnehmers auf Bildungsurlaub für einen von der Volkshochschule angebotenen fünftägigen Kurs „Yoga I – erfolgreich und entspannt im Beruf mit Yoga und Meditation“ bejaht.*

*Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der Kurs erfülle die Voraussetzungen gemäß § 1 Berliner Bildungsurlaubsgesetz. Es reiche aus, dass eine Veranstaltung entweder der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung diene. Der Begriff der beruflichen Weiterbildung sei nach der Gesetzesbegründung weit zu verstehen. Hiernach solle unter anderem Anpassungsfähig-*

*keit und Selbstbehauptung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels gefördert werden. Auch ein Yogakurs mit einem geeigneten didaktischen Konzept könne diese Voraussetzungen erfüllen."*

### IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de