

Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

Der GPI erscheint alle 2 Monate: Februar, April, Juni, August, Oktober und Dezember.
Alle verwendeten Bilder stammen von: www.stock.adobe.com.



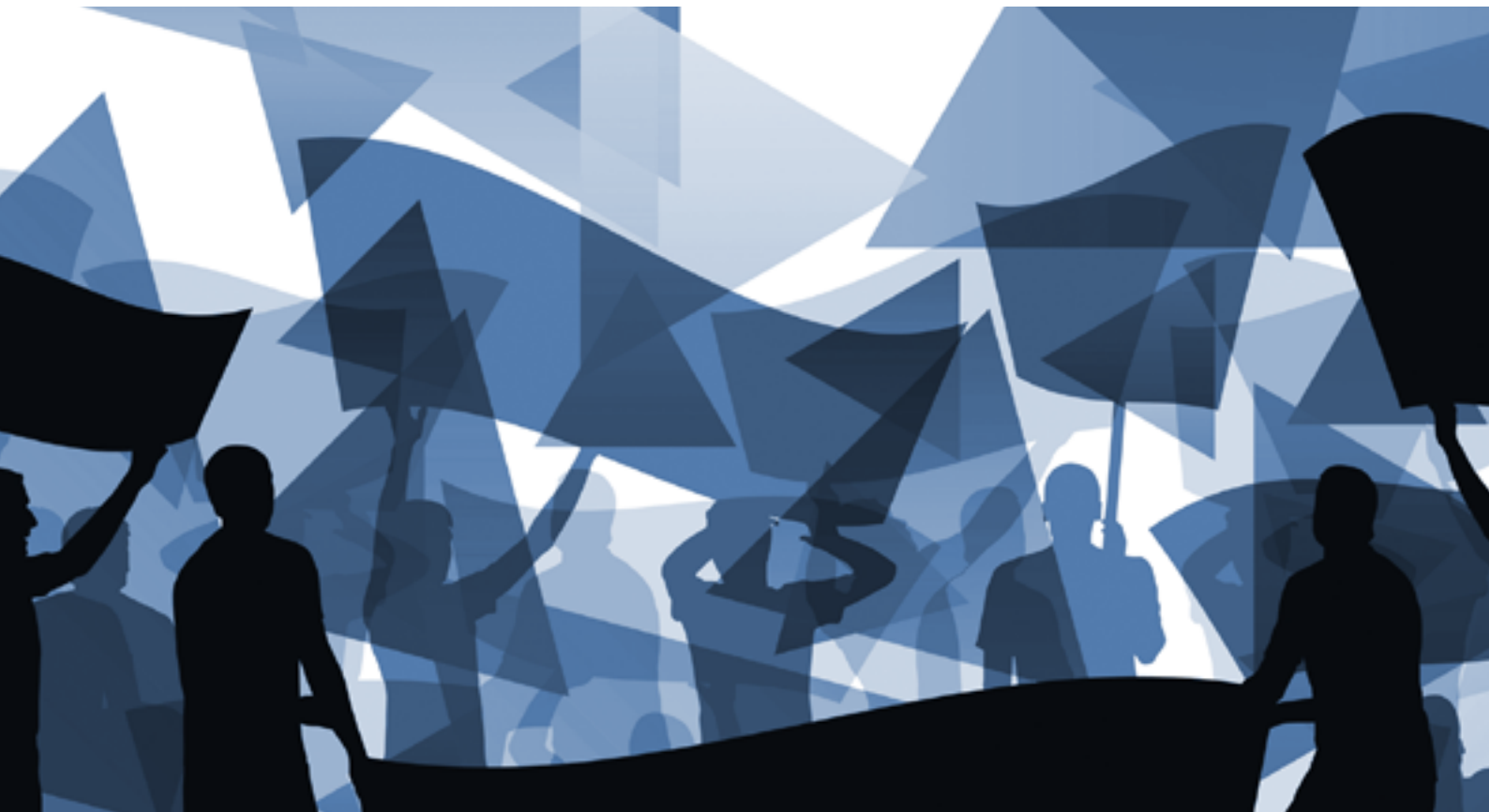
© arthurdent - Fotolia.com

Ausgabe 45 | Februar 2019

Inhalt

- **Streikmobilisierung auf Firmenparkplatz ist zulässig**
- **Beteiligung der SBV bei Kündigung ist zeitlich flexibel**
- **Betriebsratsfraktion darf eigene Flyer im Betrieb verteilen**
- **Rentner kann sich trotz tariflicher Altersgrenze bewerben**

© kstudija - Fotolia.com



Streikmobilisierung auf Firmenparkplatz ist zulässig

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 62/2018

Das Streikrecht umfasst die Befugnis einer streikführenden Gewerkschaft, die zur Arbeitsniederlegung aufgerufenen Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Betreten des Betriebes anzusprechen, um sie für die Teilnahme am Streik zu gewinnen. Eine solche Aktion kann - abhängig von den konkreten örtlichen Gegebenheiten - mangels anderer Mobilisierungsmöglichkeiten auch auf einem vom bestreikten Arbeitgeber vorgehaltenen Firmenparkplatz vor dem Betriebsgebäude zulässig sein.

Die Arbeitgeberin betreibt in einem außerörtlich gelegenen Gewerbegebiet ein Versand- und Logistikzentrum. Zu dem von ihr gepachteten Gelände gehören ein Betriebsgebäude, das über einen zentralen Eingang zugänglich ist, und ein ca. 28.000 qm großer Parkplatz, welcher zur Nutzung für die überwiegend mit dem Auto zur Arbeit kommenden Mitarbeiter bestimmt ist.

Im September 2015 wurde die Arbeitgeberin an zwei Tagen bestreikt. Die streikführende Gewerkschaft baute an beiden Tagen auf dem Parkplatz vor dem Haupteingang Stehtische und Tonnen auf und postierte dort ihre Vertreter sowie streikende Arbeitnehmer. Diese verteilten Flyer und forderten die zur Arbeit erscheinenden Arbeitnehmer zur Teilnahme am Streik auf. Zu physischen Zugangsbehinderungen kam es nicht. Ähnliches wiederholte sich bei einem eintägigen Streik im März 2016.

Mit ihrer Klage hat die Arbeitgeberin die künftige Unterlassung solcher Aktionen verlangt. Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen; das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision der Arbeitgeberin blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg.

Im konkreten Fall ergibt die Abwägung widerstreitender grundrechtlicher Gewährleistungen auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite, dass die Arbeitgeberin eine kurzzeitige, situative Beeinträchtigung ihres Besitzes hinzunehmen hat. Angesichts der örtlichen Verhältnisse kann die Gewerkschaft nur auf dem Firmenparkplatz vor dem Haupteingang mit den zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmern kommunizieren und im Gespräch versuchen, auf Arbeitswillige einzuwirken.

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. November 2018 - 1 AZR 189/17 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29. März 2017
- 24 Sa 979/16 -**



© Fotolia.com

Beteiligung der SBV bei Kündigung ist zeitlich flexibel

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 68/2018



© Ralf Geithe

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen, die ein Arbeitgeber ohne Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist gem. § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX in der vom 30. Dezember 2016 bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (seit dem 1. Januar 2018: § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) unwirksam. Der erforderliche Inhalt der Anhörung und die Dauer der Frist für eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung richten sich nach den für die Anhörung des Betriebsrats geltenden Grundsätzen (§ 102 BetrVG).

Die Kündigung ist nicht allein deshalb unwirksam, weil der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX aF (seit dem 1. Januar 2018: § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) nicht unverzüglich über seine Kündigungsabsicht unterrichtet oder ihr das Festhalten an seinem Kündigungsentschluss nicht unverzüglich mitgeteilt hat.

Die Beklagte beantragte im Dezember 2016 die behördliche Zustimmung zu einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses der einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Klägerin. Das Integrationsamt erteilte die Zustimmung mit Bescheid vom 20. Februar 2017. Mit Schreiben vom 7. bzw. 15. März 2017 hörte die Beklagte den Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung zu ihrer Beendigungsabsicht an und kündigte am 24. März 2017 das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. September 2017.

Die Vorinstanzen haben der dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Das Berufungsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Kündigung sei nach § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX aF unwirksam, weil die Beklagte die Schwerbehindertenvertretung erst nach Abschluss des Verfahrens vor dem Integrationsamt und nach Anhörung des Betriebsrats beteiligt habe. Der Senat konnte anhand der bisher getroffenen Feststellungen die Wirksamkeit der Kündigung nicht abschließend beurteilen.

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2018 - 2 AZR 378/18 -
Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Juni 2018 - 5 Sa 458/17**

Betriebsratsfraktion darf eigene Flyer im Betrieb verteilen

ARBEITSGERICHT KREFELD PRESSEMITTEILUNG

Das Arbeitsgericht Krefeld hat am 7. Dezember 2018 über die Klage eines Betriebsratsmitglieds bei einem Stahlunternehmen gegen zwei Abmahnungen vom 06.06.2018 entschieden.



#134123289 @Adobe Stock

Beide Abmahnungen betrafen den Vorwurf, dass der Kläger am 30.05.2018 unberechtigt am Standort Krefeld Flyer für seine Gruppierung innerhalb des Betriebsrats verteilt habe. Die Arbeitgeberin meint, dass der Kläger hierdurch den Betriebsfrieden gefährdet habe. Er habe gegen eine Neutralitätspflicht verstoßen, die ihm ihrer Meinung nach als Betriebsratsmitglied obliege.

Bei dem Stahlunternehmen gelte eine Regelung, wonach nur Flyer des Betriebsrats, nicht aber Flyer einzelner Gruppierungen im Betriebsrat zulässig seien. Außerdem seien die verteilten Flyer inhaltlich unrichtig und hätten deshalb die Mitarbeiter/innen verunsichert. Die Flyer hätten den Eindruck erweckt, sie plane als Arbeitgeberin die Kürzung von übertariflichen Zulagen. Dies sei falsch. Sie habe hierüber mit dem Betriebsrat in den letzten Jahren auch nicht verhandelt.

Streitig war zudem, ob der Kläger die Flyer auf dem Bürgersteig vor dem Werkstor oder auf dem Werksgelände verteilt habe. Unterschiedliche Auffassungen bestanden auch zu der Frage, ob die Arbeitgeberin im Vorfeld für das Verteilen von Flyern klare Vorgaben aufgestellt habe und ob sie dazu überhaupt berechtigt sei.

Das Gericht entschied, dass die Abmahnungen aus der Personalakte entfernt werden müssen. Es begründete dieses Urteil damit, dass jedenfalls eine allgemeine Regelung, nach der auch außerhalb des Betriebsgeländes nur vom gesamten Betriebsrat autorisierte Flyer verteilt werden dürften, nicht zulässig sei.

Außerdem habe die Arbeitgeberin nicht nachvollziehbar dargelegt, dass durch die vom Kläger verteilten Flyer tatsächlich Mitarbeiter/innen verunsichert worden seien.

Arbeitsgericht Krefeld, Aktenzeichen 2 Ca 1313/18.

Rentner kann sich trotz tariflicher Altersgrenze bewerben

LANDESARBEITSGERICHT NIEDERSACHSEN

AUSGANGSLAGE:

Ein Arbeitgeber, für den eine zulässige tarifliche Altersgrenzenregelung gilt, verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung, wenn er die Bewerbung eines Altersrentners um eine ausgeschriebene Stelle unter Hinweis auf dessen Rentnerstatus bereits im Bewerbungsverfahren zurückweist. Die mit der Altersgrenze verbundene unmittelbare Benachteiligung des Bewerbers wegen des Alters ist nicht durch § 10 S. 3 Nr. 5 AGG gerechtfertigt.

SACHVERHALT:

Der 1946 geborene Kläger bewarb sich im April 2017 auf ein Internet-Stellenangebot der beklagten Stadt als hauswirtschaftlicher Anleiter. Neben seiner Tätigkeit als Küchenleiter war er zuvor nach einem Zeugnis des Christlichen Jugenddorfwerks Deutschland e.V. von 2004 bereits zeitweise in einem Jugenddorf auch mit der Ausbildung Jugendlicher im Beruf Städtische Hauswirtschaft befasst. Die Stelle war auf neun Monate befristet. In dem Bewerbungsschreiben wies der Kläger auf seinen Status als Regel-Altersrentner hin. Der Kläger war zum Zeitpunkt der Bewerbung 71 Jahre alt.

Die Leiterin der Einsatzstelle erteilte dem Kläger eine Absage mit der Begründung, dass keine Rentner eingestellt werden dürfen. Der Kläger wandte sich daher per E-Mail sowohl an den Oberbürgermeister als auch an die Personalabteilung der beklagten Stadt und machte - unter Hinweis darauf, dass er die Gründe seiner Ablehnung als Diskriminierung ansehe - eine Entschädigungszahlung in Höhe von drei Monatsgehältern geltend. Die Personalabteilung der beklagten Stadt teilte dem Kläger daraufhin mit, dass § 33 Abs. 1 a TVöD Anwendung finde, wonach das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats ende, in dem die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben.

Der Kläger erhob schließlich Entschädigungsklage auf Zahlung von drei Monatsgehältern. Die Klage hatte zunächst vor dem Arbeitsgericht Erfolg. Die dagegen eingelegte Berufung der Beklagten hatte teilweise in Bezug auf die Höhe der Entschädigung Erfolg. Im Übrigen wurde sie zurückgewiesen. Die Revision wurde für die Beklagte zugelassen.

GRÜNDE:

Dem Kläger steht eine angemessene Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG zu, da die Stadt ihn im Bewerbungsverfahren wegen seines Alters benachteiligt hat.

Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch ist ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG. Im Streitfall liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters vor, da der Kläger wegen des Bezugs der Altersrente weniger günstig behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation des Bewerbungsverfahrens.

Das Absageschreiben der Beklagten führt als Grund an, dass bei der Stadt keine Rentner eingestellt werden dürften und nimmt somit Bezug auf das Lebensalter des Klägers.

Die Beklagte hat zudem nicht bewiesen, dass entgegen dieser Vermutung kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Die zu vermutende unterschiedliche Behandlung des Klägers ist nicht nach § 10 S. 1 AGG zulässig. Sie ist weder objektiv und angemessen noch ist sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt.

Die Beklagte kann sich im Streitfall zur Rechtfertigung nicht auf die für sie aufgrund Tarifbindung geltende Altersgrenzenregelung berufen. Die Tarifvorschrift regelt lediglich die zulässige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie hindert hingegen nicht die Einstellung von Altersrentnern. Erst recht rechtfertigt die Vorschrift nicht, dass ein Bewerber - wie hier - schon gar nicht in die Auswahl miteinbezogen wird, sondern vorab ausgeschlossen wird. Damit wird ihm die Möglichkeit genommen, die Arbeitgeberin von seiner Bewerbung zu überzeugen. Der TVöD kennt keine Höchstaltersgrenzen für die Einstellung. Die Vorschrift erfasst keine Arbeitsverhältnisse, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze erst abgeschlossen werden.

Die Höhe der verlangten Entschädigungszahlung (drei Monatsgehälter) ist im Streitfall jedoch unangemessen. Der Kläger kann als angemessene und verhältnismäßige Entschädigungszahlung lediglich ein Monatsgehalt verlangen. Im Streitfall ist dabei insbesondere zu berücksichtigen, dass es sich lediglich um eine auf neun Monate befristete Stelle handelte und die Arbeitgeberin vor dem Hintergrund einer bisher durch den EuGH noch nicht entschiedenen Rechtsfrage der Ansicht gewesen ist, aufgrund der tariflichen Altersgrenzenregelung an der Einstellung von Altersrentnern gehindert zu sein.

Quelle:

LAG Niedersachsen (1.8.2018)

Aktenzeichen: 17 Sa 1302/17

Verlag Dr. Otto Schmidt vom 13.11.2018 01:03

<https://www.otto-schmidt.de/news/arbeits-und-sozialrecht/verstoss-gegen-das-altersdiskriminierungsverbot-bei-ausschluss-eines-bewerbers-aufgrund-einer-tariflichen-altersgrenzenregelung-2018-11-13.html>

Hinweis: Wenn Sie den GPI-Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schreiben Sie bitte eine Mail an presse@cgm.de oder rufen Sie unter 0711 2484788 28 an.

Alle verwendeten Bilder kommen von: www.stock.adobe.com.



Christliche Gewerkschaft Metall
Jahnstraße 12 · 70597 Stuttgart
Telefon: 0711 2484 788 - 0
Telefax: 0711 2484 788 - 21
info@cgm.de · www.cgm.de

