



Update Rechtsprechung Arbeitsrecht III

2024



Ogletree
Deakins

Ogletree
Deakins

Atlanta / Austin / Berlin / Birmingham / Boston / Charleston / Charlotte / Chicago / Cleveland / Columbia / Dallas / Denver / Detroit (Metro) / Greenville / Houston / Indianapolis / Kansas City / Las Vegas / London
Los Angeles / Memphis / Mexico City / Miami / Milwaukee / Minneapolis / Montreal / Morristown / Nashville / New Orleans / New York City / Oklahoma City / Orange County / Paris / Philadelphia / Phoenix
Pittsburgh / Portland (ME) / Portland (OR) / Raleigh / Richmond / Sacramento / San Antonio / San Diego / San Francisco / Seattle / St. Louis / St. Thomas / Stamford / Tampa / Toronto / Torrance / Tucson / Washington, D.C.



Dr. Martin Römermann

Rechtsanwalt/ Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner



Dr. Merle Steinhuber

Rechtsanwältin
Associate

I.

BAG Urt. v. 23. April 2024 – 5 AZR 212/23

Dusch- und Waschzeiten als Arbeitszeit?

II.

BAG Urt. v. 20. Juni 2024 – 2 AZR 213/23

Anscheinsbeweis – Einwurf-Einschreiben

III.

LAG Düsseldorf Urt. v. 23. April 2024 – 3 Sa 556/22

AGG-Entschädigungsklage im Bewerbungsverfahren

IV.

LAG Düsseldorf Urt. v. 10. April 2024 – 12 Sa 1007/23

Google-Suche im Bewerbungsverfahren?

V.

ArbG Köln Urt. v. 03. Juli 2024 – 17 Ca 543/24

Rechtfertigt die Teilnahme am „Potsdamer Treffen“ eine Kündigung?

I. BAG Urt. v. 23. April 2024 – 5 AZR 212/23

Sachverhalt

Der als Containermechaniker beschäftigte Arbeitnehmer setzt bei der Arbeitgeberin Container in Stand. Unter anderem gehört zu seinen Aufgaben das Abschleifen schadhafter Stellen und deren Neulackierung.

Vor Anmeldung am Zeiterfassungsterminal, legt der Arbeitnehmer in der Umkleide die zur Verfügung gestellte Schutzkleidung an. Trotz der Schutzkleidung ist es während der Arbeit äußerst Schmutzig, sodass der Arbeitnehmer nach der Arbeit in den Umkleideraum zurückkehrt, die Schutzkleidung zur Reinigung ablegt und sich duscht und wäscht. Diese Umkleide-, Wasch- und Duschzeit darf jedoch nicht als Arbeitszeit erfasst werden.

Mit der Klage wollte der Arbeitnehmer eine zusätzliche Vergütung der Wege-, Umkleide- und Körperreinigungszeiten von täglich 55 Minuten.

I. BAG Urt. v. 23. April 2024 – 5 AZR 212/23

Problemstellung

Was ist Arbeitszeit bzw. welche Zeiten neben der geschuldeten Arbeitsleistung sind „Arbeitszeit“?

Kann ich für unterschiedliche Ursachen von Arbeitszeit auch unterschiedliche Vergütungen vereinbaren, festlegen?

Wann sind Dusch- und Waschzeiten nach der Arbeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen?

I. BAG Urt. v. 23. April 2024 – 5 AZR 212/23

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg entschied, dass dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Vergütung für Umkleide-, Körperreinigungs- und Wegezeiten in Höhe von 21 Minuten täglich zusteht.

Das BAG bestätigte im Wesentlichen die Auffassung der Vorinstanz, dass eine arbeitsvertragliche Vergütung der Umkleide-, Körperreinigungs- und Wegezeiten nach § 611a Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Betracht kommt.

Zum einen sind sowohl das An- und Ablegen der vorgeschriebenen Schutzkleidung sowie die innerbetrieblichen Wegezeiten vom Umkleideraum zum Arbeitsplatz und zurück vergütungspflichtige Arbeitszeit, da diese ausschließlich fremdnützig sind.

I. BAG Urt. v. 23. April 2024 – 5 AZR 212/23

Entscheidung

Zum anderen sind Zeiten der Körperreinigung dann als vergütungspflichtige Arbeitszeiten anzusehen, wenn diese „*unmittelbar*“ mit der Art der Tätigkeit zusammenhängen und somit ausschließlich der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dienen. Dies sei beispielsweise der Fall, wenn zwingende arbeitsschutzrechtliche Hygienevorschriften die Körperreinigung nach der Arbeit erforderten.

Eine Vergütungspflicht für Waschzeiten ist aber auch dann gegeben, wenn sich der Arbeitnehmer bei der Arbeit so stark verschmutzt, dass ihm nicht zugemutet werden kann, ohne vorherige Körperreinigung im Betrieb seine Privatkleidung anzuziehen und den Heimweg – gleich mit welchem Verkehrsmittel - anzutreten.

Dahingehend bedarf es aber der Differenzierung: Nicht jede Verschmutzung oder Verunreinigung führt dazu, dass waschen bzw. duschen am Ende eines Arbeitstages zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählt. Dient die Reinigung bloß der Beseitigung einer üblichen Verschmutzung oder der Beseitigung von Schweiß, diene dies der Befriedigung privater Bedürfnisse und stellt dann keine ausschließliche Fremdnützigkeit mehr dar, mit der Folge, dass keine Vergütungspflicht eintritt.

II. BAG Urt. v. 20. Juni 2024 – 2 AZR 213/23

Sachverhalt

Strittig zwischen den Parteien ist, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung der Arbeitgeberin beendet wurde. Arbeitsvertraglich vereinbart wurde eine Kündigungsfrist von einem Vierteljahr zum Quartalsende. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 28.09.2021 ordentlich zum 31.12.2021. Das Schreiben wurde als Einwurf-Einschreiben bei der Deutschen Post AG aufgegeben, der Auslieferungsbeleg gab an, dass der Brief am 30.09.2021 in den Hausbriefkasten der Arbeitnehmerin eingeworfen wurde.

Die Klägerin ist der Ansicht, das Arbeitsverhältnis habe erst mit Ablauf des 31.03.2022 geendet. Sie bestreitet den Einwurf des Schreibens in ihren Hausbriefkasten zu den üblichen Postzustellzeiten. Mit einer Entnahme am selben Tag sei daher nicht mehr zu rechnen gewesen, sodass der Zugang erst am 01.10.2021 erfolgt sei.

II. BAG Urt. v. 20. Juni 2024 – 2 AZR 213/23

Problemstellung

Wie ist eine Kündigung zu erklären und was bedeutet Zugang?

Welche Zustellungsmöglichkeiten bestehen bzw. sind zu empfehlen?

Besteht ein sog. *Beweis des ersten Anscheins*, dass Bedienstete der Deutschen Post AG Briefe zu den postüblichen Zeiten zustellen?

Wie kann ein solcher Beweis des ersten Anscheins „erschüttert“ werden?

II. BAG Urt. v. 20. Juni 2024 – 2 AZR 213/23

Entscheidung

Mit der Kündigung zum 31.12.2021 hat die Beklagte die arbeitsvertragliche Kündigungsfrist gewahrt, da das Kündigungsschreiben der Klägerin am 30.09.2021 zugegangen ist.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG und des BGH geht eine unter Abwesenden verkörperte Willenserklärung i.S.v. § 130 Abs. 1 Satz 1 BGB zu, sobald sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und dieser unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit der Kenntnisnahme hat.

Das LAG sei zu Recht davon ausgegangen, dass ein Anscheinsbeweis dafür spreche, dass das Kündigungsschreiben am Tag der Zustellung zu den üblichen Postzustellzeiten in den Hausbriefkasten der Klägerin eingeworfen worden sei. Die Frage, ob ein Anscheinsbeweis eingreift, unterliegt der revisionsrechtlichen Überprüfung.

II. BAG Urt. v. 20. Juni 2024 – 2 AZR 213/23

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigt zunächst seine bisherige Rechtsprechung, nach der eine sog. verkörperte Willenserklärung, das Kündigungsschreiben, unter Abwesenden zugeht, sobald sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und dieser unter gewöhnlichen Umständen die Möglichkeit der Kenntnisnahme hat.

Auch ein Briefkasten wird dem Bereich des Empfängers zugerechnet. Maßgeblich für die Beurteilung der Möglichkeit der Kenntnisnahme sind die gewöhnlichen Umstände und die Verkehrssitte. Der Einwurf in einen Briefkasten des Empfängers bewirkt den Zugang, sobald nach der Verkehrssitte mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist. Im Interesse der Rechtssicherheit ist insoweit eine generalisierende Betrachtungsweise geboten, so dass es ausreicht, wenn für den Empfänger unter gewöhnlichen Umständen die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestand. Aus diesem Grund ist es unerheblich, ob der Empfänger durch Krankheit, vorübergehende Abwesenheit oder andere besondere Umstände für eine gewisse Zeit verhindert war. Den Empfänger trifft die Obliegenheit, die erforderlichen Vorkehrungen für eine tatsächliche Kenntnisnahme zu treffen. Unterlässt er dies, so ist der Zugang nicht wegen solcher Gründe ausgeschlossen, die allein in seiner Person liegen.

II. BAG Urt. v. 20. Juni 2024 – 2 AZR 213/23

Entscheidung

Bei Hausbriefkästen entspricht es der Verkehrssitte, dass im Regelfall mit einer Entnahme unmittelbar nach Ende der üblichen Postzustellzeiten zu rechnen ist.

Neu stellte das BAG einen sog. Beweis des ersten Anscheins dafür fest, dass ein Kündigungsschreiben bei Zustellung durch einen Bediensteten der Deutschen Post AG am Zustelltag innerhalb der üblichen Postzustellzeiten in den Hausbriefkasten eingeworfen wird. Die üblichen Postzustellzeiten würden - sofern nicht andere Zustelldienste einen erheblichen Anteil an der Postzustellung hätten und diese außerhalb der Arbeitszeit der Briefzusteller der Deutschen Post AG erfolgten - durch das Zustellverhalten der Briefzusteller der Deutschen Post AG geprägt.

Diesen Anscheinsbeweis hat die Arbeitnehmerin im Prozess nicht erschüttert. Sie brachte keine atypischen Umstände des Einzelfalls vor, die die ernsthafte Möglichkeit eines abweichenden Geschehensablaufs nahe legten.

III. LAG Düsseldorf Urt. v. 23. April 2024 – 3 Sa 556/22

Sachverhalt

Der mit einem Grad der Behinderung von 80 % schwerbehinderte Kläger hatte sich bei der Beklagten, einer privaten Arbeitgeberin, als "Scrum Master / Agile Coach" beworben. Seine Bewerbung hatte keinen Erfolg, er erhielt eine Absage.

Der Kläger war der Auffassung, er sei im Bewerbungsverfahren wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert worden. Er rügte insbesondere einen Verstoß gegen die Pflicht des Arbeitgebers nach § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX. Der Arbeitgeber habe zwar die Stellenanzeige an die Agentur für Arbeit weitergeleitet und in der Jobbörse veröffentlicht. Einen Vermittlungsauftrag an die nach § 187 Abs. 4 SGB IX bei der Agentur für Arbeit eingerichtete besondere Dienststelle hatte er jedoch nicht erteilt. Vor Gericht machte der abgelehnte Bewerber eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von 1,5 Monatsgehältern geltend.

Der Arbeitgeber verteidigte sich damit, dass bereits vor Eingang der Bewerbung des schwerbehinderten Bewerbers die Entscheidung zugunsten eines anderen Bewerbers gefallen sei. Der Bewerber habe zu diesem Zeitpunkt bereits per E-Mail zugesagt. Eine Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung scheide daher aus.

III. LAG Düsseldorf Urt. v. 23. April 2024 – 3 Sa 556/22

Problemstellung

Welche Schritte muss der Arbeitgeber im Hinblick auf Schwerbehinderte beachten, wenn er Stellen ausschreibt? Was passiert bei Stockfehlern?

Welcher Stockfehler könnte also vorliegend passiert sein?

Wie kann dem Arbeitgeber dann uU die Widerlegung einer indizierten Benachteiligung wegen einer Schwerbehinderung gelingen?

III. LAG Düsseldorf Urt. v. 23. April 2024 – 3 Sa 556/22

Entscheidung

Das LAG stellte fest, dass der Bewerber durch die Ablehnung benachteiligt wurde, weil der Bewerber, der die Stelle erhalten hatte, ihm vorgezogen wurde. Ein Entschädigungsanspruch stehe ihm aber nur dann zu, wenn diese Benachteiligung auch wegen seiner Schwerbehinderung erfolgt sei. Dass dies hier nicht der Fall war, musste im vorliegenden Fall der Arbeitgeber darlegen. Denn der Umstand, dass der Arbeitgeber die Stellenanzeige zwar an die Agentur für Arbeit weitergeleitet, aber - wie vom Kläger gerügt - keinen Vermittlungsauftrag an eine geeignete Stelle erteilt hatte, stellte nach Auffassung des Gerichts einen Verstoß gegen die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX dar. Für eine ordnungsgemäße Meldung der freien Stellen bei der Agentur für Arbeit reiche es nicht aus, das Stellenangebot in der Jobbörse der Agentur für Arbeit zu veröffentlichen.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG wird bei Verstößen gegen Verfahrensvorschriften zu Lasten behinderter Menschen eine Diskriminierung vermutet. Der Arbeitgeber muss dann das Gegenteil beweisen. Dies gelte auch im vorliegenden Fall, allerdings habe der Arbeitgeber die Vermutung hier erfolgreich widerlegt. Ihm sei es gelungen, durch Zeugenaussagen und Vorlage von E-Mail-Korrespondenz nachzuweisen, dass das Bewerbungsverfahren bereits vor Eingang der Bewerbung des Klägers abgeschlossen war.

III. LAG Düsseldorf Urt. v. 23. April 2024 – 3 Sa 556/22

Entscheidung

Aufgrund der vorgelegten E-Mail-Korrespondenz und der Zeugenaussagen sei die Entscheidung, die Stelle mit einem anderen Bewerber zu besetzen, am 24.08.2021 um 11.09 Uhr getroffen worden. Die Bewerbung des Klägers sei am selben Tag erst um 12.30 Uhr bei der Beklagten eingegangen. Es sei unerheblich, dass die Beklagte den am besten geeigneten Bewerber erst um 15.39 Uhr über die am Vormittag getroffene Auswahlentscheidung in Kenntnis gesetzt habe. Die Schwerbehinderung des Klägers habe die Entscheidung nicht mehr beeinflussen können, so dass das Indiz widerlegt sei.

IV. LAG Düsseldorf Urt. v. 10. April 2024 – 12 Sa 1007/23

Sachverhalt

Der Kläger bewarb sich bei der Beklagten, einer Universität, um eine Stelle im Justizariat. Während des Bewerbungsverfahrens ergab sich, dass der Kläger in I. Instanz wegen Betrugs verurteilt worden war. Das Urteil wurde später vom Bundesgerichtshof aufgehoben. Diese Information war in einem von der Universität recherchierten Wikipedia-Artikel über den Kläger aufgeführt und wurde im Rahmen des Bewerbungsverfahrens in einem Auswahlvermerk wiedergegeben. Der Kläger wurde über die Recherche jedoch nicht informiert. Die Beklagte entschied sich gegen eine Einstellung des Klägers. Der Kläger verlangte Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 2 DSGVO und Art. 33 Abs. 2 GG in Höhe seines Verdienstaufschlags.

IV. LAG Düsseldorf Urt. v. 10. April 2024 – 12 Sa 1007/23

Problemstellung

Sind Recherchen auf LinkedIn oder Facebook im Stellenbesetzungsverfahren zulässig.

Sind Google-Recherchen im Stellenbesetzungsverfahren zulässig?

Was ist bei Recherchen im Stellenbesetzungsverfahren zu beachten?

IV. LAG Düsseldorf Urt. v. 10. April 2024 – 12 Sa 1007/23

Entscheidung

Das LAG hielt die Klage teilweise für begründet. Es entschied, dass die Beklagte dadurch, dass sie den Kläger nicht über die Verarbeitung seiner strafrechtlichen Verurteilung informiert habe, gegen die Informationspflicht nach Art. 14 Abs. 1 lit. d DSGVO verstoßen habe.

Die Google-Suche als solche stelle jedoch keinen Verstoß gegen die DSGVO dar.

Allerdings habe der Kläger durch die fehlende Information einen immateriellen Schaden erlitten, da er keine Möglichkeit gehabt habe, sich im Bewerbungsverfahren dazu zu äußern. Dieser Kontrollverlust wurde als schwerwiegend genug erachtet, um eine Entschädigung zu rechtfertigen. Dem Kläger wurde daher eine Entschädigung in Höhe von 1.000 Euro zugesprochen.

Darüber hinaus stellte das Gericht fest, dass eine Verletzung der Aufklärungspflicht nicht ohne Weiteres zu einem Beweisverwertungsverbot führt. In Bewerbungsverfahren müsse im Einzelfall geprüft werden, ob das Aufklärungsinteresse der Allgemeinheit das Schutzinteresse des Betroffenen überwiegt.

IV. LAG Düsseldorf Urt. v. 10. April 2024 – 12 Sa 1007/23

Entscheidung

Weitergehende Entschädigungsansprüche verneinte das LAG. Die Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs allein reiche nicht aus, um eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers zu begründen. Das Verhalten des Arbeitgebers im Bewerbungsverfahren sei für den Schaden des abgelehnten Bewerbers nur dann kausal, wenn sich jede andere Besetzungsentscheidung des Arbeitgebers als rechtsfehlerhaft erwiesen hätte. Der abgelehnte Bewerber habe daher nur dann einen Anspruch auf Ersatz seines Schadens, wenn ihm anstelle des Mitbewerbers die Stelle hätte übertragen werden müssen.

V. ArbG Köln Urt. v. 03. Juli 2024 – 17 Ca 543/24

Sachverhalt

Die seit dem Jahr 2000 bei der Stadt Köln als zentrale Ansprechpartnerin für das Beschwerdemanagement im Umwelt- und Verbraucherschutzamt beschäftigte 64-jährige Klägerin nahm am 25.11.2023 an dem Treffen in der Villa Adlon in Potsdam teil, über welches bundesweit berichtet wurde.

An besagtem Treffen hatten sich Politiker der AfD, Mitglieder der rechtskonservativen Werteunion, Rechtsextreme und Unternehmer getroffen. Die dort besprochenen Pläne und das Zusammentreffen verschiedener Akteure des rechten politischen Spektrums sorgten für Aufsehen und mediale Resonanz.

Dieses Treffen nahm die Stadt Köln zum Anlass, gegenüber der tariflich ordentlich nicht kündbaren Klägerin mehrere außerordentliche Kündigungen auszusprechen.

Die Kündigungen wurden damit begründet, dass die Klägerin durch ihre Teilnahme an dem Treffen mit mutmaßlich rechtsextremen Teilnehmern und den dort erörterten Remigrationsplänen ihre Treuepflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber verletzt habe.

V. ArbG Köln Urt. v. 03. Juli 2024 – 17 Ca 543/24

Problemstellung

Ist das Verhalten in der Freizeit für ein Arbeitsverhältnis relevant?

Rechtfertigt die Teilnahme am „Potsdamer Treffen“ eine Kündigung?

Und was ist mit dem Absingen unangemessener Lieder auf Sylt?

V. ArbG Köln Urt. v. 03. Juli 2024 – 17 Ca 543/24

Entscheidung

Allein die Teilnahme an der Versammlung stelle keinen Grund dar, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertige. Ein wichtiger Grund liege nicht vor. Die Klägerin habe aufgrund ihrer konkreten Tätigkeit nur eine so genannte einfache und keine gesteigerte politische Treuepflicht.

Das Maß an Loyalität und Treue gegenüber dem öffentlichen Arbeitgeber hänge von der Stellung und dem Aufgabenbereich des betroffenen Arbeitnehmers ab. Danach schulde ein Arbeitnehmer nur ein solches Maß an politischer Loyalität, das zur funktionsgerechten Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sei.

Ein Verstoß gegen diese einfache Treuepflicht liege erst bei einem Verhalten vor, das in seiner konkreten Auswirkung darauf gerichtet sei, verfassungsfeindliche Ziele aktiv zu fördern oder zu verwirklichen. Allein aus der Teilnahme an der Versammlung könne nicht geschlossen werden, dass die Klägerin mit dem Inhalt der Beiträge innerlich einverstanden gewesen sei.

Ein Eintreten für verfassungsfeindliche Ziele, etwa durch Wortbeiträge im Rahmen des Treffens, sei von der Beklagten nicht behauptet worden.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



martin.roemermann@ogletree.com



+49 30 862030 137

Ogletree
Deakins



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



merle.steinhuber@ogletreedeakins.com



+49 30 862030 136

