Das BAG entschied jüngst über eine ungeklärte Rechtsfrage zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Fraglich war bisher, ob während der Phase, in der der Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen bereits gestellt, aber noch unentschieden ist, die Schwerbehindertenvertretung bei einer Umsetzung beteiligt werden muss. Die Arbeitnehmerin ist ein behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30. Ab diesem Wert können behinderte Menschen bei der Bundeagentur für Arbeit einen Antrag auf Gleichstellung stellen. Am 4.2.2015 ging dieser Antrag bei der Agentur für Arbeit ein. Der Leiter des Jobcenters wurde darüber informiert. Im November setze der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin für sechs Monate in ein anderes Team um. Weder unterrichtete er die Schwerbehindertenvertretung noch hörte er sie an. Mit Bescheid vom 21.4.2016 stellte dann die Bundesagentur für Arbeit die Arbeitnehmerin rückwirkend zum 4.2.2015 einem schwerbehinderten Menschen gleich. Gegen die Nicht-Beteiligung wehrte sich die Schwerbehindertenvertretung. Die Vorinstanzen waren sich uneinig über das Ergebnis des Rechtstreits. Während das ArbG dem Antrag der Schwerbehindertenvertretung noch stattgab, lehnte das LAG das Gesuchen ab. Dem schloss sich das BAG an und begründete die Entscheidung wie folgt: Die Gleichstellung erfolgt erst konstitutiv durch den Bescheid der Bundesagentur für Arbeit. Dass die Gleichstellung nach § 151 Abs. 2 S. 2 SGB IX auf den Tag der Antragstellung zurückwirkt, ändert daran nichts.

Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

EuGH: Aufgestockte Altersrente nach drei Jahren Aufenthalt und zwölf Monaten (Teil-) Erwerbstätigkeit im Mitgliedstaat

Art. 17 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG ist dahin auszulegen, dass die Voraussetzungen für den Erwerb des Rechts auf Daueraufenthalt im Aufnahmemitgliedstaat vor Ablauf eines ununterbrochenen fünfjährigen Aufenthaltszeitraums, nämlich seine Erwerbstätigkeit dort zuletzt mindestens während der letzten zwölf Monate ausgeübt zu haben und sich dort seit mindestens drei Jahren ununterbrochen aufgehalten zu haben, für einen Arbeitnehmer gelten, der zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben das in diesem Mitgliedstaat für die Geltendmachung einer Altersrente gesetzlich vorgesehene Alter erreicht hat.

EuGH, Urteil vom 22.1.2020 – C-32/19
(Tenor)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-307-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Keine Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Verschlechterung der Konditionen in der bAV

1. Gewährt der Arbeitgeber Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in einem mittelbaren Durchführungsweg und wird im mittelbaren Durchführungsweg die Leistungsordnung im Rahmen der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit verschlechtert, so löst dies keine Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 des Betriebsrentengesetzes aus.

2. Verstößt eine Dienstvereinbarung zunächst nicht gegen den personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, kann sich dies durch spätere Entwicklungen ändern.

BAG, Urteil vom 20.8.2019 – 3 AZR 251/17
(Amtliche Leitsätze)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-307-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Entgeltsicherung und Urlaubsanspruch nach Heimarbeitsgesetz

1. Hat der Auftraggeber den bis zur Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub eines Heimarbeiters abzugelten, ist für die Berechnung der Abgeltung nach § 12 Nr. 1 BUrlG der Zeitraum vom 1. Mai des dem Urlaubsjahr vorausgehenden Jahres bis zum 30. April des Urlaubsjahres maßgeblich (Rn. 10).

2. Die Entgeltsicherung, die § 29 Abs. 7 und Abs. 8 Satz 1 HAG zugunsten des in Heimarbeit Beschäftigten vorsehen, ist eine in sich geschlossene, einheitliche Regelung, die in zeitlicher Hinsicht nicht weiter reicht als die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 29 Abs. 2 bis Abs. 5 HAG. Kündigt der Auftraggeber das Heimarbeitsverhältnis nach Ablauf des Zeitraums, für den er nach § 29 Abs. 8 Satz 1 HAG Entgeltsicherung schuldet, besteht kein Entgeltanspruch des in Heimarbeit Beschäftigten nach § 29 Abs. 7 HAG für einen weiteren Zeitraum (Rn. 43).

BAG, Urteil vom 20.8.2019 – 9 AZR 41/19
(Amtliche Leitsätze)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-307-3**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Benachteiligung schwerbehinderter Arbeitnehmer wegen fehlender Einladung zum Vorstellungsgespräch

Der Kläger bewarb sich Anfang August 2015 mit einer E-Mail auf eine für den Oberlandesgerichtsbezirk Köln ausgeschriebene Stelle als Quereinsteiger für den Gerichtsvollzieherdienst. Die Bewerbung war mit dem deutlichen Hinweis auf seinen Grad der Behinderung von 30 und seine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen versehen. Der Kläger wurde, obwohl er fachlich für die Stelle nicht offensichtlich ungeeignet war, nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Der Kläger hat mit seiner Klage vom beklagten Land eine Entschädigung iHv. 7.434,39 Euro verlangt. Das beklagte Land hat demgegenüber geltend gemacht, die Bewerbung des Klägers sei aufgrund eines schnell überlaufenden Outlook-Postfachs und wegen ungenauer Absprachen unter den befassten Mitarbeitern nicht in den Geschäftsgang gelangt. Schon aus diesem Grund sei der Kläger nicht wegen der (Schwer)Behinderung bzw. Gleichstellung benachteiligt worden. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr teilweise stattgegeben und dem Kläger eine Entschädigung iHv. 3.717,30 Euro zugesprochen.

Die Revision des beklagten Landes blieb im Ergebnis erfolglos. Der Kläger hat Anspruch auf eine Entschädigung aus § 15 Abs. 2 AGG in der zugesprochenen Höhe. Das beklagte Land hätte den Kläger, dessen Bewerbung ihm zugegangen war, nach § 82 Satz 2 SGB IX aF zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen. Die Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch begründete die Vermutung, dass der Kläger wegen seiner Gleichstellung mit einer schwerbehinderten Person benachteiligt wurde. Das beklagte Land hat diese Vermutung nicht widerlegt. Insoweit konnte das beklagte Land sich nicht mit Erfolg darauf berufen, die Bewerbung sei nicht in den Geschäftsgang gelangt. Dass ihm trotz Zugangs der Bewerbung ausnahmsweise eine tatsächliche Kenntnisnahme nicht möglich war, hat das beklagte Land nicht vorgetragen. Auch die Höhe der Entschädigung war im Ergebnis nicht zu beanstanden.

(PM Nr. 5/20)

BAG, Urteil vom 23.1.2020 – 8 AZR 484/18
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-307-4**
unter www.betriebs-berater.de