

// Im Blickpunkt

Die Beschwerdeverfahren nach den §§ 84, 85 BetrVG dienen der innerbetrieblichen Konfliktbewältigung, wobei es eine Frage der Einzelfallbetrachtung ist, ob ein solches Verfahren zumutbar ist. *Uhl/Polloczek* zeigen in ihrem Beitrag Tendenzen im Betriebsalltag auf, das Beschwerdeverfahren zu instrumentalisieren, um Forderungen einen gewissen Nachdruck zu verleihen. Die Aspekte der Beschwerdeverfahren werden anhand von aktuellen Fällen aus der Beratungspraxis dargestellt.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Dr. Anja Lingscheid**,
RAin/FAArbR, Senior
Associate bei Lovells LLP,
Frankfurt a.M.

EuGH weitet Diskriminierungsschutz wegen Behinderung überraschend aus

Die in der RL 2000/78/EG vorgesehenen Verbote der unmittelbaren Diskriminierung und der Belästigung wegen einer Behinderung setzen nicht voraus, dass der betroffene Arbeitnehmer selbst behindert ist. Erfasst werden daher auch Eltern, die Benachteiligungen ausgesetzt sind, weil sie ihr behindertes Kind im Wesentlichen selbst pflegen. Dies hat der EuGH mit Urteil vom 17.7.2008 (Rs. C-303/09) entschieden. Mit der Richtlinie solle jede Form der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aus Gründen einer Behinderung bekämpft werden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gelte nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern im Hinblick auf die dort genannten Gründe.

Zu dem Ergebnis, dass auch Menschen ohne Behinderung vom Anwendungsbereich erfasst werden, ist der EuGH gelangt, obwohl in der RL 2000/78/EG ausdrücklich von „Menschen mit Behinderung“ und von Diskriminierungen „wegen einer Behinderung“ die Rede ist. Eine restriktivere Auslegung würde der Richtlinie einen großen Teil ihrer praktischen Wirksamkeit nehmen und den durch sie zu gewährleistenden Schutz mindern.

Das Urteil wird sich unmittelbar auf den Anwendungsbereich des AGG auswirken und diesen ausweiten, da es entsprechend auch auf die anderen dort genannten Merkmale (Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität) zu übertragen ist.

Entscheidungen**EuGH: Unmittelbare Diskriminierung durch öffentliche Äußerung des Arbeitgebers**

Der EuGH entschied in seinem Urteil vom 10.7.2008 – C-54/07 – wie folgt: Die öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers, er werde keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse einstellen, begründet eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung i. S. d. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der RL 2000/43/EG des Rates vom 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, da solche Äußerungen bestimmte Bewerber ernsthaft davon abhalten können, ihre Bewerbungen einzureichen, und damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindern. Dies genügt, um eine Vermutung i. S. d. Art. 8 Abs. 1 der RL 2000/43 für das Vorliegen einer unmittelbar diskriminierenden Einstellungspolitik zu begründen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1729-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Beschäftigungspflicht bei Elternzeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 15.4.2008 – 9 AZR 380/07 – wie folgt: Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und damit korrespondierend die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers ruhen während der Elternzeit. Möchte ein Arbeitnehmer nach § 15 Abs. 6 BErzGG (nunmehr § 15 Abs. 6 BEEG) während der Elternzeit die Verringerung seiner Arbeitszeit (Elternteilzeit) beanspruchen, so setzt das gegenüber dem Elternzeitverlangen einen zusätzlichen Beschäftigungsbedarf voraus. Besteht dieser nicht, kann sich hieraus ein dem Teilzeitverlangen entgegenstehender dringender betrieblicher Grund i. S. v. § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BErzGG (§ 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BEEG) ergeben. Konkurriert ein Arbeitnehmer während der Elternzeit mit anderen sich nicht in Elternzeit befindenden Arbeitnehmern um einen freien Arbeitsplatz, ist

unter den Bewerbern keine Sozialauswahl vorzunehmen. Der Arbeitgeber hat gegenüber den anderen Arbeitnehmern seine Beschäftigungspflicht zu erfüllen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1729-2 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Nichtberücksichtigung von Zeiten des Erziehungsurlaubs

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 21.5.2008 – 5 AZR 187/07 – wie folgt: Die tarifvertragliche Regelung einer besonderen Leistung, die ein zusätzliches Entgelt darstellt und mit der der Zuwachs an Erfahrungswissen honoriert werden soll, darf Zeiten des Erziehungsurlaubs unberücksichtigt lassen. Damit bestätigt das BAG u.a. die Rechtsprechung des EuGH vom 3.10.2006 – C-17/05 (Cadman).

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1729-3 unter www.betriebs-berater.de

LAG Schleswig-Holstein: Nachträgliche Klagzulassung bei Schwangerschaft

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 13.5.2008 – 3 Ta 56/08 – wie folgt: Erlangt eine Arbeitnehmerin erst nach Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung von ihrer Schwangerschaft Kenntnis, ist § 4 S. 4 KSchG nicht anzuwenden. Erfährt eine Arbeitnehmerin nach Erhalt einer Kündigung ohne von ihr zu vertretenden Grund erst kurz vor Ablauf der Klagfrist von ihrer Schwangerschaft, muss ihr eine Überlegungszeit von drei Werktagen zugebilligt werden, um abzuwägen, ob sie angesichts der für sie neuen Situation und des nun entstandenen Sonderkündigungsschutzes Kündigungsschutzklage erheben will. Versäumt sie durch die Inanspruchnahme dieser Überlegungszeit die dreiwöchige Klagfrist des § 4 S. 1 KSchG, ist die Klage auf ihren Antrag hin im Regelfall nachträglich zuzulassen, soweit Klage und Zulassungsantrag nach Ablauf von drei Werktagen eingereicht wurden.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1729-4 unter www.betriebs-berater.de