

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen

SONDERAUSGABE:

AKTUELLE URTEILE

Die wichtigsten
Gerichtsentscheidungen und
deren Bedeutung für Ihre
betriebliche Praxis als SBV.



[In dieser Ausgabe finden Sie die aktuellen Rechtsgrundlagen und
Antworten auf die häufigsten in der Praxis auftretenden Fragen.

SONDERAUSGABE: MAI 2025

ADIUVA



Arno Schrader

ist Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Chefredakteur und Autor zahlreicher juristischer Publikationen. Er berät und vertritt ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Interessenvertretungen wie Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen.

[Editorial

Liebe Schwerbehindertenvertretung,
liebe Vertrauensperson,

in einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt ist es von entscheidender Bedeutung, immer auf dem neuesten Stand der Rechtsprechung zu sein und zu bleiben. Gerade für Sie als Schwerbehindertenvertretungen ist es essenziell, die aktuellen Urteile zu kennen, die die Rechte schwerbehinderter Menschen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben betreffen. Sie geben uns nicht nur Orientierung, sondern sind auch eine wertvolle Grundlage für unsere Argumentationen gegenüber Arbeitgebern und Dienststellen.

Unser Ziel ist es, Ihnen mit dieser Sonderausgabe eine fundierte und praxisorientierte Arbeitshilfe an die Hand zu geben. Denn gut informierte Schwerbehindertenvertretungen können sich noch wirkungsvoller für die Belange der betroffenen Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

Ihr

Arno Schrader

Arno Schrader

Inhalt

AKTUELLES

Wann schwerbehinderte Bewerber nicht berücksichtigt werden müssen 3

Kein Hinausschieben des Ruhestands eines Schwerbehindertenvertreters 3

Keine Benachteiligung, wenn keine Kenntnis von Schwerbehinderung 9

Der Kunde ist immer König?
Bei einer Diskriminierung nicht! 12

URTEILE/RECHT

Das zu schlecht bezahlte Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf Ausgleich 4

Nur so groß muss das Betriebsratsbüro sein 10

Gleiche Gehälter für vergleichbare Tätigkeiten 10

Neues zur Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus dem Ausland 11

WISSENSWERT

Arbeitgeber muss stufenweiser Wiedereingliederung zustimmen 5

TOP-THEMA

Wie sich Urteile zum Thema Krankheit & Arbeitsverhältnis auswirken 6–8

Weitere Infos zum Redaktionsteam unter www.die-sbv.de/#team

Impressum: Die SchwerBehindertenVertretung

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2194-3370 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autor:** Arno Schrader, Herford | **Satz:** Deinzer Grafik, Gartow | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** AdobeStock | NicoElNino (Seite 1) | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Ausländische Arbeitnehmer mit Behinderung“ liegt der Ausgabe Mai 2025 von „Die SchwerBehindertenVertretung“ bei. | Alle Angaben in „Die SchwerBehindertenVertretung“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: redaktion@die-sbv.de | Internet: www.adiuva.de

Bewerbungsverfahren | Lesezeit: 2 Minuten

Wann schwerbehinderte Bewerber nicht berücksichtigt werden müssen

Die öffentliche Verwaltung muss schwerbehinderte Bewerber bei Einstellungsverfahren stets einladen. Das ist in der freien Wirtschaft anders. Doch genau deshalb ist dieser Fall so besonders: Hier musste noch nicht einmal in der öffentlichen Verwaltung der Bewerber eingeladen werden – aus einem besonderen Grund. Und das gilt dann natürlich auch in Ihrem Betrieb oder Ihrer Behörde (Landesarbeitsgericht, Hamm, Urt. v. 6.8.2024, Az. 6 SLa 257/24).

Der Fall: Ein 67-jähriger Mann mit Schwerbehinderten-Status bewarb sich im Jahr 2023 auf eine Stelle als Sachbearbeiter in der Verwaltung eines kommunalen Arbeitgebers. Der Arbeitgeber sagte ihm ab, da der Mann die Regelaltersgrenze bereits überschritten hatte. Der Arbeitgeber wies in darauf hin, dass er im Sinne der Generationengerechtigkeit hier eine 20 Jahre jüngere Frau einladen und einstellen durfte. Schließlich sei es sein Ziel, jüngeres Personal zu fördern.

Arbeitnehmer war nicht einverstanden

Der Arbeitnehmer beschwerte sich darüber, dass er nicht einmal zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden war. Er forderte eine Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetzes. Dies begründete er damit, dass er wegen seines Alters und seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden sei. Schließlich klagte er.

Die Entscheidung des Gerichts

Das Urteil: Die Richter urteilten, dass der Arbeitgeber den 67-jährigen Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch einladen musste. Das gelte unabhängig von dessen Schwerbehinderung. Der Arbeitgeber habe ihn weder wegen seines Alters noch wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Er sei vielmehr wegen seines Alters im Sinne der Generationengerechtigkeit berechtigt gewesen, den 67-Jährigen weder zum Vorstellungsgespräch einzuladen noch einzustellen.

Arbeitnehmervvertretung | Lesezeit: 2 Minuten

Kein Hinausschieben des Ruhestands eines Schwerbehindertenvertreters

Jemand, der als SBV die Interessen schwerbehinderter Menschen vertritt, hat keinen Anspruch auf Hinausschieben seines Ruhestands – auch nicht, um sein Amt weiterzuführen. Dies hat das Hamburgische Obergerverwaltungsgericht (OVG) entschieden (Beschl. v. 23.11.2023, Az. 20 E 4656/23).

Der Fall: Das Arbeitsverhältnis eines Schwerbehindertenvertreters der Freien und Hansestadt Hamburg sollte enden, weil der Mann das Pensionsalter erreicht hatte. Der Mann wollte sein Amt jedoch fortführen. Das geht aber nur dann, wenn das Beamten- oder Arbeitsverhältnis weiterläuft. Und genau das versuchte er auf dem Gerichtsweg zu erreichen. Sein Hauptargument war, dass auch sein Vertreter seinen Rücktritt angekündigt hatte, was bedeuten würde, dass die schwerbehinderten Menschen bald vertretungslos sein würden.

Die Entscheidung: Das OVG wies den Antrag auf Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses ab. Das Interesse an einer Weiterführung eines Amtes einer gewählten Interes-

senvertretung sei nicht geeignet, ein dienstliches Interesse für das Hinausschieben des Ruhestands zu begründen. Die Interessenvertretung nimmt ihre gesetzlichen Aufgaben unabhängig wahr und entscheidet, wie sie ihre Aufgaben sinnvoll, notwendig und effizient erfüllt. Die Zusammensetzung der Vertretung unterliegt keinem Einfluss des Dienstherrn. Der Dienstherr bewerte daher auch nicht, ob die weitere Tätigkeit eines Beamten, der die gesetzliche Altersgrenze erreicht habe, in einer Interessenvertretung sinnvoll oder notwendig sei.

Auch Sie als Schwerbehindertenvertretung haben keinen Anspruch, nach Erreichen des Rentenalters weiterzuarbeiten.

Bezahlte Freistellung | Lesezeit: 3 Minuten

Das zu schlecht bezahlte Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf Ausgleich

Ende Juli 2024 ist die Reform der Betriebsratsvergütung in Kraft getreten. Seitdem ist das Benachteiligungsverbot durch einen Mindestvergütungsanspruch ergänzt worden. So darf das Arbeitsentgelt von Betriebsräten nicht geringer bemessen werden als das Entgelt vergleichbarer Kolleginnen und Kollegen mit betriebsüblicher Entwicklung. Entsprechendes wird auch für Sie als Schwerbehindertenvertretung gelten. Deshalb ist es wichtig, dass Sie diese Entscheidung kennen.

Ob die Reform der Betriebsratsvergütung allerdings in der Praxis wirklich viel Positives bringen wird, bleibt abzuwarten. In diesem Fall wurde das Betriebsratsmitglied tatsächlich zu schlecht bezahlt (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urt. v. 17.3.2023, Az. 10 Sa 923/22).

Die Forderung des Betriebsrats

Der Fall: Der Arbeitnehmer war Unternehmensberater bei einer großen Beratungsfirma, arbeitete im Projektgeschäft und war gleichzeitig nicht freigestelltes Mitglied im Betriebsrat. Wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit ging er in der internen Projektzuteilung immer häufiger leer aus. Die Folge dessen war, dass der Arbeitnehmer in den jährlich stattfindenden Beförderungsrunden nicht berücksichtigt wurde. Das empfand er jedoch als große Ungerechtigkeit und wollte dagegen vorgehen. Als der Arbeitgeber sich weigerte, legte er eine Klage ein.

Die Argumente des Betriebsrats

In seiner Klage berief sich der Beschäftigte auf den Entgeltsschutz für Betriebsräte nach § 37 Abs. 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Er stellte sich auf den Standpunkt, dass er entsprechend seiner Vergleichsgruppe höher eingestuft werden müsse, und verlangte eine höhere Bezahlung. Das begründete er damit, dass seine vergleichbaren Kollegen wesentlich kürzer auf den jeweiligen Stellen geblieben waren, bevor sie befördert wurden.

Gericht auf seiner Seite

Das Urteil: Das Gericht entschied zugunsten des Arbeitnehmers. Es verpflichtete den Arbeitgeber zu einer höheren Einstufung des Arbeitnehmers. Außerdem verurteilte das Gericht den Arbeitgeber, dem Beschäftigten die entstandene Differenz nachzuzahlen. Die Richter stellten klar, dass der Anspruch nicht aus der Vergleichsgruppe nach § 37 Abs. 4 BetrVG hergeleitet werde. Denn Voraussetzung dafür sei, dass der Arbeitnehmer eine konkrete Person benenne, mit der er vergleichbar sei. Diese müsse im Wesentlichen gleich qualifizierten Tätigkeiten bei ähnlicher fachlicher und persönlicher Qualifikation nachgehen.

Anspruch, weil die Betriebsrats Tätigkeit an Beförderung gehindert hatte

Das Gericht hielt den Anspruch auf Beförderung allerdings dennoch für gegeben. Denn die Richter waren davon überzeugt, dass der Arbeitnehmer nur wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit nicht in den Genuss eines weiteren beruflichen Aufstiegs gekommen sei. Für den Beschäftigten bestand deshalb ein Anspruch auf eine fiktive Beförderung nach § 78 Satz 2 BetrVG.

→ FAZIT

Keine Nachteile hinnehmen

Die Vergütung von freigestellten Betriebsräten ebenso wie von freigestellten Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretung führt in der Praxis immer wieder zu Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern. Diese müssen dabei sehr vorsichtig sein: Sowohl die Begünstigung als auch die Benachteiligung sind nicht nur verboten, sondern auch strafbar.

Die Vergütung einer freigestellten Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung richtet sich nach § 179 Abs. 4 SGB IX. Demnach darf die Freistellung keine finanziellen Nachteile mit sich bringen. Das bedeutet im Einzelnen:

- Die freigestellte Person ist so zu bezahlen, als würde sie ihre reguläre Tätigkeit weiterhin ausüben („Vergütungsfortzahlung“).
- Alle üblichen Lohnbestandteile wie Zulagen, Prämien oder leistungsbezogene Vergütungen müssen weiterhin gezahlt werden.
- Auch Beförderungen oder Tarifierhöhungen dürfen durch die Freistellung nicht verhindert werden.
- Auch darf die Vertrauensperson keine Nachteile bei beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erleiden.

Neue Rechtslage | Lesezeit: 3 Minuten

Arbeitgeber muss stufenweiser Wiedereingliederung zustimmen

Ein Arbeitnehmer ist längere Zeit erkrankt und begehrt dann die Wiedereingliederung. Dabei möchte er stufenweise zurückkehren und legt einen Wiedereingliederungsplan vor. Während der Wiedereingliederung ist er arbeitsunfähig und die Krankenkasse zahlt weiter. Doch damit muss Ihr Arbeitgeber nicht einverstanden sein. Das galt jedenfalls bisher! Ein Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Aachen aber stellt nun die bisherige Rechtslage auf den Kopf (Urt. v. 12.3.2024, Az. 2 Ga 6/24).

Das ist eine Wiedereingliederung

Die Wiedereingliederung ist ein Verfahren, das es erkrankten Beschäftigten ermöglicht, schrittweise an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen bedeutet sie eine sanfte Rückkehr ins Arbeitsumfeld, wodurch Überforderung und erneute Erkrankung vermieden werden. Eine stufenweise Wiedereingliederung fördert die körperliche und psychische Belastbarkeit, steigert das Vertrauen und die Motivation. Ihr Dienstherr profitiert von einer stabilen Belegschaft und kann wertvolle Fachkräfte langfristig halten. Die Wiedereingliederung wird oft als stufenweise Wiedereingliederung oder Hamburger Modell bezeichnet und ist in § 74 SGB V geregelt:

- Die Wiedereingliederung gilt für Arbeitnehmer, die nach längerer Krankheit noch nicht vollständig arbeitsfähig sind.
- Es handelt sich um eine ärztlich empfohlene, stufenweise Rückkehr mit steigender Arbeitsbelastung.
- Während der Wiedereingliederung besteht weiterhin ein Anspruch auf Krankengeld oder andere Lohnersatzleistungen.
- Der Arbeitgeber muss nicht zahlen, ist aber zur Kooperation verpflichtet.
- Das Ziel ist die Wiedereingliederung in den Beruf ohne erneute Überlastung.

Der Fall in den Einzelheiten

Der Fall: Ein Arbeitnehmer hatte nach einer schweren Krankheit einen Grad der Behinderung von 90. Am Ende der Krankheitsphase schlug die Hausärztin eine stufenweise Wiedereingliederung vor und erstellte einen ersten Wiedereingliederungsplan. Der Arbeitnehmer beantragte daraufhin die Zustimmung zur Durchführung dieser Maßnahme bei seinem Arbeitgeber. Der lehnte jedoch ab.

Arbeitnehmer zog vor Arbeitsgericht

Nun machte der Arbeitnehmer im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens geltend, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, die stufenweise Wiedereingliederung durchzuführen. Er habe ein überragendes Interesse daran, die Wiedereingliederung in das Berufsleben und die Rückkehr an seinen Arbeitsplatz möglichst zeitnah im Anschluss an den Abschluss seiner Therapie zu beginnen.

Das Argument des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber dagegen meinte, es gäbe keine sinnvollen Aufgaben, die der Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungsdauer von zwei oder vier Stunden täglich erledigen könne.

Arbeitsgericht verurteilte Arbeitgeber

Das Urteil: Der Arbeitnehmer hatte einen Anspruch auf eine stufenweise Wiedereingliederung. Den Anspruch auf Beschäftigung entsprechend den Angaben im ärztlichen Wiedereingliederungsplan aus § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB IX kann die schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Person auch im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens verfolgen. Die notwendige Eilbedürftigkeit folgt aus dem Beschäftigungsinteresse der schwerbehinderten Person, das aufgrund ihres Anspruchs auf Teilhabe am Erwerbsleben aus § 164 Abs. 4 SGB IX grundsätzlich überwiegt.

Der Anspruch setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung seines behandelnden Arztes vorlegt, aus der sich die Art und Weise der empfohlenen Beschäftigung, die Beschäftigungsbeschränkung, der Umfang der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Dauer der Maßnahme ergeben. Die Bescheinigung muss eine entsprechende Prognose enthalten. Eine solche Bescheinigung lag hier vor.

Hinweis: Urteil ist richtig

Es bleibt abzuwarten, ob sich die Meinung der Richter durchsetzt. Vieles spricht jedoch dafür, dass auch höhere Instanzen dieses Urteil absegnen werden.

Wichtiges Basiswissen | Lesezeit: 9 Minuten

Wie sich Urteile zum Thema Krankheit & Arbeitsverhältnis auswirken

Eines der wichtigsten Themen auch und gerade für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist das aktuelle Wissen über Urteile im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit, Erkrankung und den Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis.

Das Zusammenfallen von Kündigungsfrist und Arbeitsunfähigkeit

Bereits im Jahr 2001 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass das Zusammenfallen einer Kündigung mit der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit begründet (Urt. v. 8.9.2021, Az. 5 AZR 149/21).

Dann bestätigte das Bundesarbeitsgericht diese Rechtsprechung (Urt. v. 13.12.2023, Az. 5 AZR 137/23). Das Besondere an dem neuen Fall: Der Arbeitnehmer war bereits vor Zugang der Kündigung erkrankt.

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber als Helfer beschäftigt. Am 2.5.2022 legte er eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis zum 6.5.2022 vor. Mit Schreiben vom 2.5.2022, das dem Arbeitnehmer am 3.5.2022 zugeing, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum 31.5.2022. Der Arbeitnehmer legte daraufhin Folgebescheinigungen vom 6.5.2022 bis zum 20.5.2022 und vom 20.5.2022 bis zum 31.5.2022 vor.

Die plötzliche Gesundung

Ab dem 1.6.2022 war der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig und nahm direkt eine neue Beschäftigung auf. Der Arbeitgeber verweigerte daraufhin die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sei erschüttert. Der Arbeitnehmer erwiderte, die Arbeitsunfähigkeit habe bereits vor dem Zugang der Kündigung bestanden.

Während das Landesarbeitsgericht dem Arbeitnehmer recht gab, sah es das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun etwas anders.

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht habe zwar richtigerweise erkannt, dass der Beweiswert der ersten Krankschreibung nicht erschüttert sei, weil kein zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Zugang der Kündigung gegeben sei. Nach den getroffenen Feststellungen hätte der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Kenntnis von der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehabt.

Für die AUs vom 6.5. und vom 20.5.2022 sei der Beweiswert dagegen erschüttert. Bei diesen bestünde nämlich gerade der zeitliche Zusammenhang aufgrund der passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende der Kündigungsfrist.

Der Arbeitnehmer habe zudem unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen.

Die Folge des Falls

Dies hat zur Folge, dass nunmehr der Arbeitnehmer für die Zeit vom 7.5. bis zum 31.5.2022 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch trage. Um diese Feststellungen zu treffen, hat das Bundesarbeitsgericht die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Auch weiterhin gilt also: Weisen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen darauf hin, dass eine Arbeitsunfähigkeit niemals passgenau mit dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses enden sollte.

Aktuelles zur krankheitsbedingten Kündigung bei einer lang andauernden Erkrankung

Das Landesarbeitsgericht Köln hat eine neue, wegweisende Entscheidung zu einer krankheitsbedingten Kündigung gefällt, die kürzlich veröffentlicht wurde (Urt. v. 11.4.2024, Az. 7 Sa 504/23).

Ohne Kündigungsschutz kann Ihr Arbeitgeber jeden Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines Grundes kündigen, wenn er die Kündigungsfrist beachtet. Das Blatt kann sich aber schnell zugunsten des Mitarbeiters wenden, wenn der Kollege Kündigungsschutz hat.

Der besondere Kündigungsschutz

Zunächst ist der besondere Kündigungsschutz für bestimmte Arbeitnehmergruppen zu beachten. So ist die ordentliche Kündigung insbesondere von schwerbehinderten Arbeitnehmern nicht ohne Weiteres möglich, sofern diese bereits

seit mindestens sechs Monaten beschäftigt sind. Neben der Beteiligung des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung ist vor allem eine Zustimmung des Integrationsamts erforderlich.

Kündigungsschutz kann sich allerdings auch deshalb ergeben, weil Mitarbeiter im Personalrat aktiv sind. Auch können nach bestimmten Tarifverträgen Kündigungsausschlüsse bei älteren Arbeitnehmern vorliegen. Weiterhin ist natürlich der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vom Arbeitgeber zu berücksichtigen. Sofern das KSchG anzuwenden ist, benötigt der Arbeitgeber einen Kündigungsgrund.

Das Urteil in seinen Einzelheiten

Der Fall: Es ging um einen Fahrer, der seit September 2021 bei einem Krankenfahrtdienst beschäftigt war. Im März 2023 erlitt der Mann dann einen Bandscheibenvorfall. Ab dem 1.4.2023 war er aufgrund dieses Bandscheibenvorfalles mit extremen Rückenschmerzen, erheblichen Einschränkungen der Mobilität und einer Verletzung des Nervs in der Wirbelsäule arbeitsunfähig erkrankt. Dies teilte er seiner Arbeitgeberin mit. Mit Schreiben vom 6.5.2023 kündigte diese das Arbeitsverhältnis ordentlich. Sie war der Auffassung, die Kündigung sei aus personenbedingten Gründen gerechtfertigt. Der Fahrer sei wegen der schweren Krankheitssymptome zukünftig körperlich nicht mehr in der Lage, die bisherige, vertraglich vereinbarte Tätigkeit als Fahrer eines Krankenfahrtdienstes auszuüben.

Das Urteil: Die Kündigung war unwirksam. Sie ist nicht durch Gründe, die in der Person des Fahrers lagen, bedingt. Es fehlt hier bereits auf der ersten Prüfungsstufe an ausreichenden objektiven Anhaltspunkten dafür, zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung von einer negativen Gesundheitsprognose ausgehen zu können. Die Arbeitgeberin hat keine Umstände dargelegt, die zum Kündigungszeitpunkt auf eine dauernde oder jedenfalls lang andauernde Arbeitsunfähigkeit des Fahrers schließen ließen.

Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung war aufgrund der von der Arbeitgeberin vorgetragenen objektiven Umstände eine negative Prognose dahin gehend, dass die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Fahrers ausgeschlossen oder völlig ungewiss sei, nicht gerechtfertigt. Der Fahrer war zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung erst seit fünf Wochen arbeitsunfähig erkrankt. Jedenfalls dann, wenn der Sechswochenzeitraum des § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) noch nicht abgelaufen ist, kann allein die bisherige Dauer einer Erkrankung nicht als Indiz für eine dauerhafte oder lang andauernde Arbeitsunfähigkeit dienen.



Zwar litt der Fahrer zum damaligen Zeitpunkt unstreitig an einem Bandscheibenvorfall mit extremen Rückenschmerzen mit Mobilitätseinschränkungen und einer Nervenverletzung in der Wirbelsäule, warum aus diesen Diagnosen jedoch eine Dauerhaftigkeit der Erkrankung oder eine völlige Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsunfähigkeit folgen sollte, hatte die Arbeitgeberin nicht dargelegt.

Eine Nichtabsehbarkeit der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu einem bestimmten Zeitpunkt ist nicht gleichbedeutend mit der Annahme einer negativen Prognose dahin gehend, dass die Wiederherstellung der Arbeitsunfähigkeit in den nächsten 24 Monaten nicht zu erwarten ist.

→ FAZIT

Keine starren Fristen erkennbar

Der Kündigungsschutzklage wurde stattgegeben und das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Im Fall einer personenbedingten Kündigung ist eine lang andauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in der unmittelbaren Vergangenheit ein gewisses Indiz für die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit in der Zukunft. Es existieren jedoch keine starren Grenzen, ab welchem Zeitpunkt eine Krankheit als lang anhaltend gelten hat.

Bei der Wiedereingliederung gibt es keine Erstattung der Fahrtkosten mehr

Bislang haben wohl die meisten Krankenkassen in Fall einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben die Kosten für Fahrten zur Arbeitsstelle erstattet. Damit dürfte nach diesem Urteil des Bundessozialgerichts Schluss sein (Urt. v. 16.5.2024, Az. B 1 KR 7/23 R).

Der Fall: Die behandelnde Hausärztin eines seit langer Zeit arbeitsunfähigen Arbeitnehmers erstellte einen ärztlichen Wiedereingliederungsplan über eine stufenweise Wiederein-

gliederung, die dann auch durchgeführt wurde. Der Arbeitnehmer erschien daraufhin an zehn Arbeitstagen an seinem Arbeitsplatz (einfache Wegstrecke vom Wohnort 20 km). Seinen Antrag auf Übernahme der Fahrtkosten während der stufenweisen Wiedereingliederung lehnte die gesetzliche Krankenkasse ab, sodass der Mann klagte.

Das Urteil: Die Klage wurde in der letzten Instanz abgewiesen. Bei den Fahrtkosten handele es sich nicht um eine Reha-Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung. Nach dem Recht der gesetzlichen Rentenversicherung bestehe ebenfalls kein Anspruch, weil die stufenweise Wiedereingliederung nicht in Verbindung mit einer Leistung zur medizinischen Reha Bestandteil einer Gesamtmaßnahme gewesen sei.

→ FAZIT

Kein Geld erhalten

Der Arbeitnehmer hat gegen seine Krankenkasse keinen Anspruch auf die begehrte Erstattung von Fahrtkosten zum Arbeitsplatz während der stufenweisen Wiedereingliederung.

Kein Wegeunfall-Versicherungsschutz bei Unterzuckerung

Eigentlich unterliegen Wegeunfälle zur Arbeitsstätte und zurück dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. Schwierig wird es dann, wenn jemand seinen Arbeitsweg verlässt. Dies musste ein Mann erkennen, der an einer Unterzuckerung litt (Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urt. v. 12.4.2024, Az. L 14 U 164/21).

Der Fall: Ein Mann hatte auf dem Rückweg von der Arbeit einen schweren Verkehrsunfall. Der Notarzt stellte bei ihm eine Hypoglykämie, also eine Unterzuckerung, fest. Nun meinte der Arbeitnehmer, die Berufsgenossenschaft müsse zahlen. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Wegeunfalls ab, da der Arbeitnehmer vier Kilometer über seinen Wohnort hinaus unterwegs gewesen war.

Der Mann argumentierte, dass er orientierungslos gewesen und aus diesem Grund an seiner Wohnung vorbeigefahren sei. An Einzelheiten habe er keine Erinnerung. Schließlich klagte er.

Die Richter entschieden: Abwege sind nicht versichert

Das Urteil: Die Richter wiesen die Klage ab. Ein Wegeunfall auf direkter Strecke ist vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst, ein Abweg jedoch nicht. Hier war der Arbeitnehmer aufgrund der Orientierungslosigkeit infolge einer diabetesbedingten Unterzuckerung auf einen Abweg geraten. Die Einbeziehung solcher Abwege würde dem Sinn und Zweck der Wegeunfallversicherung widersprechen.

→ FAZIT

Kein Versicherungsschutz bei innerer Ursache

Liegt also eine innere Ursache für einen Umweg vor, scheidet damit der gesetzliche Unfallversicherungsschutz aus. Wegen grundsätzlicher Bedeutung hat das Gericht die Revision zugelassen, die auch eingelegt wurde. Vieles spricht jedoch dafür, dass das Urteil korrekt ist.

Kündigung wegen vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit gerechtfertigt

Wer eine Arbeitsunfähigkeit vortäuscht, riskiert eine Kündigung (Landesarbeitsgericht, LAG, Niedersachsen (Urt. v. 8.7.2024, Az. 15 SLa 127/24)).

Der Arbeitnehmerin, Sekretärin an einer niedersächsischen Grundschule, plante einen Urlaub für die ersten Tage der Ferien. Sie beantragte deshalb Urlaub. Das lehnte die Arbeitgeberin jedoch ab. Die Arbeitnehmerin teilte ihrer Arbeitgeberin daraufhin mit, dass sie arbeitsunfähig erkrankt sei, und legte für die Urlaubszeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ihrer Ärztin vor.

Arbeitgeberin kündigt wegen vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit

Der Fall: Die Arbeitnehmerin nahm zeitgleich aber trotzdem an einem Lehrgang für eine Trainerlizenz teil. Davon erhielt die Arbeitgeberin Kenntnis. Sie hörte ihre Mitarbeiterin daraufhin an.

In der Anhörung teilte die Arbeitnehmerin mit, dass sie starke Bauchschmerzen und Übelkeit gehabt habe. Das Schlucken habe ihr wehgetan und sie habe Kopfschmerzen gehabt. Ihre Ärztin habe sie für drei Tage arbeitsunfähig krankgeschrieben. Nachdem sie die verschriebenen Medikamente eingenommen habe, sei es ihr umgehend besser gegangen. Sie gehe davon aus, dass ihre Symptome teilweise psychosomatisch waren. Deshalb habe sie die Teilnahme am Lehrgang für möglich gehalten habe.

Die Arbeitgeberin nahm das Verhalten zum Anlass, das Beschäftigungsverhältnis mit der Arbeitnehmerin zu kündigen. Die Arbeitnehmerin wehrte sich gegen die Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage.

Beweiswert erschüttert

Das Urteil: Das LAG wies die Klage ab. Das Gericht war davon überzeugt, dass die Arbeitnehmerin die Arbeitsunfähigkeit nur vorgetäuscht hatte. Das begründete das LAG vor allem damit, dass sie ihrer Darlegungslast nicht ausreichend nachgekommen sei und den Verdacht des Vortäuschens einer Arbeitsunfähigkeit nicht widerlegt habe.

Stellenausschreibungen | Lesezeit: 3 Minuten

Keine Benachteiligung, wenn keine Kenntnis von Schwerbehinderung

Der Arbeitgeber kann niemanden wegen einer Schwerbehinderung benachteiligen, wenn er nicht weiß, dass eine Schwerbehinderung vorliegt. Darauf kann sich der Arbeitgeber auch bei internen Stellenausschreibungen berufen, sofern eine dezentrale Struktur im Unternehmen vorliegt (Bundesarbeitsgericht, BAG, Urt. v. 25.4.2024, Az. 8 AZR 143/23).

Der Fall: Eine Sekretärin war mit einem befristeten Arbeitsverhältnis für ein Jahr beschäftigt gewesen. Sie hatte einen Grad der Behinderung von 40 und war einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Die Mitarbeiterin war im Bereich der Datenerfassung in der Medizinischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg im Rahmen eines Drittmittelprojekts beschäftigt. Nachdem der zuständige Professor an eine andere Universität wechselte und das Forschungsprojekt mitnahm, erklärte das Bundesland als Arbeitgeber die Kündigung zum 31.7.2021.

Es folgten 2 interne Stellenausschreibungen

Am 29.4.2021 und am 3.5.2021 veröffentlichte das Bundesland interne Ausschreibungen. Die Sekretärin bewarb sich nun auf die ausgeschriebenen Stellen, und zwar direkt bei den in den Stellenausschreibungen angegebenen Instituten. Sie legte jeweils neben ihrem Anschreiben einen ausführlichen Lebenslauf und das Abschlusszeugnis einer Berufsfachschule für medizinische Dokumentationsassistenten vor. Auf ihre Behinderung und Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen wies sie in den Bewerbungsunterlagen nicht hin. Weder das Institut für Physik noch das Institut für Agrar- und Ernährungswissenschaften reagierten in der Folgezeit auf die Bewerbung.

Die Forderungen der Angestellten

Die Frau meinte nun, sie habe gegenüber dem Land einen Anspruch auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Das sah das BAG anders

Das Urteil: Die Sekretärin war nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt worden. Ein Bewerber, der seine Schwerbehinderung bei seiner Bewerbung berücksichtigt wissen will, muss den Arbeitgeber hierüber in Kenntnis setzen, soweit dieser nicht ausnahmsweise bereits über diese Information verfügt. In diesem Fall konnte aber nicht davon ausgegangen werden, dass die Gleichstellung auf Arbeitgeberseite bekannt war.

→ FAZIT

Auf Schwerbehinderung hinweisen

Öffentliche Arbeitgeber sind zwar grundsätzlich verpflichtet, schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wegen des hier erkennbar dezentralen Bewerbungsverfahrens hätte die Sekretärin aber auf ihre Gleichstellung hinweisen müssen. Weil sie dies nicht getan hat, erhält sie auch keine Entschädigungszahlung.



Checkliste: Bewerbung von Schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen

Die Fragen	Ja	Nein
Hat Ihr Arbeitgeber mit der Agentur für Arbeit gemeinsam geprüft, ob freie Arbeitsplätze mit einem arbeitslosen schwerbehinderten Menschen besetzt werden können?	☐	☐
Hat Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung über eine Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen informiert?	☐	☐
Hatten Sie genügend Gelegenheit und Zeit zur Stellungnahme?	☐	☐
Im Fall einer Absage: Wurde diese auf sachliche Gründe und nicht auf die Schwerbehinderung gestützt?	☐	☐
Hat Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung vor der beabsichtigten Absage an den schwerbehinderten Menschen angehört?	☐	☐

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Basiswissen | Lesezeit: 2 Minuten

Nur so groß muss das Betriebsratsbüro sein

Sie haben als Schwerbehindertenvertretung das Betriebsratsbüro mit zu nutzen. Haben Sie sich auch schon einmal gefragt, wie groß das Büro Ihres Betriebsrats eigentlich sein muss? Eine Antwort kommt vom Landesarbeitsgericht Köln (Beschl. v. 9.2.2024, Az. 9 TaBV 34/23).

Der Fall: Der Arbeitgeber in dem entschiedenen Fall hatte rund 70 Filialen, in denen 3.500 Mitarbeiter beschäftigt waren. Für einen Teilbetrieb mit 125 Mitarbeitern bestand ein siebenköpfiger Betriebsrat. Der Betriebsrat hatte ein Büro von 21 Quadratmetern. Das war ihm zu klein, er hätte gern 28 Quadratmeter gehabt. Schließlich zog er vor das Arbeitsgericht.

Die Auffassung der Richter

Die Entscheidung: Der Betriebsrat verlor vor Gericht. Maßstab für die Größe des Betriebsratsbüros ist die Anzahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder des Betriebs, denn diese werden regelmäßig dort arbeiten. Nach § 3a Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung in Verbindung mit den Technischen Regeln für Arbeitsstätten A 1.2 muss jeder Arbeitsraum bei einem Arbeitsplatz mindestens eine Bürofläche von acht Quadratmetern aufweisen. Bei einer Arbeitnehmerzahl des Betriebs von 125 ergab

sich nach § 38 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz ein Anspruch auf Freistellung für ein Betriebsratsmitglied. 21 Quadratmeter waren damit vollkommen ausreichend bzw. sogar zu groß!

→ FAZIT

Eine nicht nachvollziehbare Entscheidung

Das Betriebsratsbüro muss so groß sein, dass Freigestellte hier arbeiten können. Es muss nicht groß genug für Betriebsratssitzungen oder Sprechstunden sein. Hierfür müssen dann ggf. andere Räume zur Verfügung stehen. Offensichtlich haben die Richter allerdings Sie als Schwerbehindertenvertreter vergessen. Denn Sie nutzen das Büro nach der gesetzlichen Regelung mit. Trotzdem ist das Ganze ein interessanter Fall, der zeigt, wie sich Richter unter Verknennung der Realität auf das Recht zurückziehen können.

Equal Pay | Lesezeit: 2 Minuten

Gleiche Gehälter für vergleichbare Tätigkeiten

Frauen verdienen oft weniger als Männer. Das ist bekannt. Rechtlich interessant wird es dann, wenn die Positionen, auf denen Mann und Frau arbeiten, vergleichbar sind. Dann darf es nämlich keinen Unterschied in der Bezahlung geben (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urt. v. 19.6.2024, Az. 4 Sa 26/23). Dieses Urteil bezieht sich auf eine Diskriminierung wegen des Geschlechts. Es ist analog aber auch übertragbar auf eine Diskriminierung wegen einer Behinderung.

Der Fall: Eine Angestellte beehrte mit einer Klage unter Berufung auf das Entgelttransparenzgesetz eine höhere Vergütung. Das Gesetz verpflichtet Arbeitgeber, gleiche Bezahlung für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen. Das Gesetz soll die Entgeltdiskriminierung von Frauen abbauen. Die Abgrenzung der einschlägigen männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe ihrer Vergütung standen fest. Demnach waren jedenfalls die Gehaltsbestandteile Grundgehalt und Dividendenäquivalent bei der Frau geringer als beim Median ihrer männlichen Vergleichsgruppe.

Das Urteil: Das reichte den Richtern aus. Eine festgestellte Vergütungsdifferenz zwischen dem Arbeitsentgelt einer Arbeitnehmerin und dem der männlichen Vergleichsgruppe ist ein Indiz für eine Verletzung des Grundsatzes der Entgelt-

gleichheit. Die entsprechende Vermutung muss der Arbeitgeber widerlegen.

→ FAZIT

Diskriminierung bekämpfen

Es wird für Arbeitgeber also schwieriger, unterschiedliche Löhne zu rechtfertigen, wenn keine objektiven Gründe greifbar sind.

Hinweis: Im Juni 2023 trat eine neue EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz in Kraft. Diese Richtlinie verpflichtet Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten zu bestimmten Maßnahmen. Die Umsetzung der Richtlinie muss bis zum 7.6.2026 erfolgen.

Krankheit | Lesezeit: 3 Minuten

Neues zur Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus dem Ausland

Mit dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hatte der Arbeitnehmer des Falls wohl nicht gerechnet (Urt. v. 15.01.2025, Az. 5 AZR 284/24).

Der Fall: Ein Lagerarbeiter hatte sich bei seinem Arbeitgeber in den Jahren 2017, 2019 und 2022 jeweils im Anschluss an einen mehrwöchigen Urlaubsaufenthalt in Tunesien arbeitsunfähig krankgemeldet. Im Jahr 2022 teilte er seinem Arbeitgeber seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit am 7.9.2022 und damit zwei Tage vor dem geplanten Ende des Urlaubs per Mail mit. Er fügte der E-Mail das in französischer Sprache gehaltene Attest eines tunesischen Arztes bei. Danach litt der Lagerarbeiter unter „schweren Ischialbeschwerden im engen Lendenwirbelsäulenkanal“. Die Verordnung sagte zudem aus, dass er 24 Tage strenge häusliche Ruhe bis zum 30.9.2022 benötige. Während dieser Zeit durfte er laut Attest nicht reisen.

Dennoch buchte der Arbeitnehmer einen Tag nach dem Arztbesuch am 8.9.2022 ein Fährticket für den 29.9.2022. An dem Tag trat er dann auch tatsächlich die Rückreise mit dem Pkw an.

Arbeitgeber zahlte Entgelt nicht

Der Arbeitgeber verweigerte eine Anerkennung der tunesischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Deshalb lehnte er auch eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ab.

Arbeitnehmer klagte auf den Lohn für September

Der Arbeitnehmer verlangte daraufhin vor dem Arbeitsgericht die volle Bezahlung für den Monat September 2022. Darüber musste schließlich das Bundesarbeitsgericht entscheiden.

Beweiswert erschüttert

Zwar ist grundsätzlich der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, auch aus einem Nicht-EU-Ausland, hoch, maßgeblich ist dabei aber, dass der ausländische Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterscheidet.

Das Urteil: Diesbezüglich hatten die Richter Zweifel und sahen den Beweiswert der Bescheinigung als erschüttert an. Sie bemängelten, dass das vorinstanzliche Landesarbeitsgericht keine Gesamtwürdigung der tatsächlichen Umstände vorgenommen hatte. Eine solche führte hier dazu, dass erheblichen Zweifel am Beweiswert der Arbeitsunfähigkeit bestanden. Diese hielten die Richter vor allem für gegeben, da

sich der Lagerarbeiter auch nach vorherigen Auslandsaufenthalten arbeitsunfähig krankgemeldet hatte. Zudem hatte er seine Rückreise nachweislich bereits einen Tag vor Ablauf des Reiseverbots angetreten und die Rückreise darüber hinaus bereits kurz nach dem Besuch beim Arzt in Tunesien gebucht.

Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltanspruch nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz trage. Deshalb erhielt der Arbeitnehmer kein Geld.



FAZIT

Gesamtumstände prüfen

Der Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann also unter bestimmten Umständen erschüttert werden. Hier einige typische Indizien:

- Krankmeldung nach Kündigung: Wenn eine AU-Bescheinigung genau am Tag der Kündigung beginnt und genau bis zum Ablauf der Kündigungsfrist reicht, kann das Verdachtsmomente schaffen.
- Widersprüchliches Verhalten des Arbeitnehmers: Wenn der Arbeitnehmer trotz attestierter Arbeitsunfähigkeit Tätigkeiten nachgeht, die mit seiner angeblichen Erkrankung unvereinbar sind (z. B. Skifahren bei Rückenproblemen).
- Häufige AU-Meldungen nach Konflikten: wenn ein Arbeitnehmer immer nach Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder nach abgelehnten Urlaubsanträgen krank wird.
- Mehrere kurze AU-Zeiten mit auffälligem Muster: zum Beispiel wenn Krankmeldungen immer montags und freitags auftreten („Montagskrankheit“).
- Abweichung von Attesten anderer Ärzte: wenn ein medizinisches Gutachten (z. B. durch den MDK oder einen anderen Arzt) zu einer anderen Einschätzung kommt.

Diese Indizien können den Arbeitgeber berechtigen, die Bescheinigung anzuzweifeln, und den Beweiswert erschüttern. Dann wäre der Arbeitnehmer in der Pflicht, seine Arbeitsunfähigkeit anderweitig nachzuweisen.

Benachteiligung im Alltag | Lesezeit: 2 Minuten

Der Kunde ist immer König? Bei einer Diskriminierung nicht!

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hat ein interessantes Urteil gefällt, in dem eine Kundin eine Frau als Beraterin abgelehnt hatte (Urt. v. 20.11.2024, Az. 10 Sa 13/24).

Der Fall: Ein Arbeitgeber beschäftigte eine Architektin im Vertrieb. Über das unternehmensinterne Verteilungssystem wurde ihr eine bestimmte Kundin zugeteilt. Dabei handelte es sich um eine Bauinteressentin. Nachdem die Kundin mitteilte, dass sie keine Frau als Beraterin möchte, wurde sie dem Regionalleiter zugeteilt. Der Architektin entgingen dadurch 30.000,00 Euro Provision. Die Architektin klagte wegen Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts auf Schadenersatz in Höhe von sechs Bruttomonatsgehältern.

Die Entscheidung des Gerichts

Das Urteil: Das LAG gab der Arbeitnehmerin dem Grunde nach Recht. Will eine potenzielle Kundin nicht von einer weiblichen Person, sondern von einem männlichen Berater betreut werden, müsse der Arbeitgeber sich zunächst schützend vor

die Arbeitnehmerin stellen. Komme der Arbeitgeber dem nicht nach, könne der Abzug der potenziellen Kundin aus der Betreuungszuständigkeit der Arbeitnehmerin eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts sein. Das kann einen Entschädigungsanspruch auslösen.

Geringe Entschädigung

Als Entschädigung war nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts hier allerdings ein Betrag von 1.500,00 Euro vollkommen ausreichend, weil eine Wiederholungsgefahr nicht wahrscheinlich war.

Hinweis: Das Urteil wurde vermutlich genauso lauten, wenn die Kundin die Arbeitnehmerin wegen einer Schwerbehinderung abgelehnt hätte!

Unser Service für Sie

Expertensprechstunde:

Schreiben Sie uns.

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen an redaktion@die-sbv.de
Eine persönliche Antwort erreicht Sie binnen 3 Werktagen.

Onlinebereich:

Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen und Ausgaben zum Download

Alle Arbeitshilfen wie Muster-Schreiben, Checklisten und Übersichten und auch die Ausgaben können Sie hier herunterladen: www.adjuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr unser Netzwerktreffen zur Weiterbildung, Vernetzung und zum Austausch.



Freuen Sie sich schon
auf die nächste Sonderausgabe
zu einem wichtigen
und interessanten Thema!