

Einer schwerbehinderten Bewerberin, welcher die fachliche Eignung für eine von einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle nicht evident fehlt, ist in der Regel eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu zahlen, wenn sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden ist, so ein Urteil der 4. Kammer des VG Mainz vom 28.1.2022 – 4 K 1036/20.MZ. Die Klägerin, bei der ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 vorliegt, bewarb sich auf eine von einer Verwaltungsbehörde für einen Bürosachbearbeiter ausgeschriebene Stelle. Sie verfügt u. a. über die Fachhochschulreife und eine dreijährige Ausbildung zur Fachfrau für Systemgastronomie. Die Beklagte teilte ihr mit, dass ihre Bewerbung nicht berücksichtigt werde, und wies den geltend gemachten Anspruch auf Entschädigung wegen Nichteinladung zu einem Vorstellungsgespräch zurück. Zur Begründung führte sie an, dass die in der Ausschreibung verlangte Berufsausbildung zur Kauffrau/zum Kaufmann (alle Fachrichtungen) bei dem Ausbildungsberuf der Fachfrau für Systemgastronomie mangels ausreichender Anteile an kaufmännischen Inhalten nicht gegeben sei. Das VG verurteilte die Beklagte zur Zahlung eines monatlichen Bruttoarbeitsverdienstes der für die ausgeschriebene Stelle geltenden Besoldungsgruppe (2 410 Euro) als Entschädigung nach dem AGG. Das VG sah die Klägerin dadurch benachteiligt i. S. d. AGG, dass sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden ist, obwohl ihr die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht offensichtlich fehlte. Zwar lautet die Berufsbezeichnung der Klägerin nicht auf Kauffrau. Dieser formale Aspekt tritt jedoch hinter den Umstand zurück, dass die Ausbildung nach Auskünften der Industrie- und Handelskammern, einem Ausbildungsportal und dem Ausbildungsanbieter unter Verweis auf die Ausbildungsordnung als kaufmännische Ausbildung angesehen wird. Es fehlt der Klägerin nicht evident an der fachlichen Eignung für die ausgeschriebene Stelle. Die unterlassene Einladung zu einem Vorstellungsgespräch war gesetzeswidrig. Dieser Pflichtenverstoß begründet auch die (von der Beklagten hier nicht widerlegte) Vermutung des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 i.V. m. § 1 AGG zu Lasten der Klägerin. Die Entscheidung betraf einen öffentlichen Arbeitgeber unter Berücksichtigung von § 165 S. 3, 4 SGB IX, jedoch dürfte gerade deren Begründung, etwa in Abgrenzung zu jüngst LAG Köln, Urteil vom 10.11.2021 – 3 Sa 1187/20, durchaus darüberhinausgehend beachtlich sein.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Befristung – Ärzte in der Weiterbildung – Mindestbefristungsdauer – Nichtanrechnung – Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht

1. Die Befristung des Arbeitsvertrags eines approbierten Arztes zum Zwecke der Weiterbildung iSv. § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG darf nach § 1 Abs. 3 Satz 5 ÄArbVtrG den Zeitraum nicht unterschreiten, für den der weiterbildende Arzt die Weiterbildungsbefugnis besitzt. Nach § 1 Abs. 3 Satz 6 ÄArbVtrG kann der Vertrag auf einen früheren Zeitpunkt befristet werden, wenn bei Vertragsabschluss absehbar ist, dass die Weiterbildung innerhalb der in Aussicht genommenen Vertragslaufzeit beendet werden kann. Dies gilt auch dann, wenn zuvor zwischen den Parteien kein auf die Dauer der Weiterbildungsbefugnis befristeter Arbeitsvertrag bestanden hat (Rn. 18).

2. Auf die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 1 Abs. 3 ÄArbVtrG sind die in § 1 Abs. 4 Nr. 1 bis Nr. 5 ÄArbVtrG genannten Zeiten im Einvernehmen mit dem zur Weiterbildung beschäftigten Arzt nicht anzurechnen. Die Nichtanrechnung setzt eine rechtsgeschäftliche Vereinbarung der Parteien voraus, auf deren Abschluss der weiterzubildende Arzt einen Anspruch hat (Rn. 41).

3. Für die Wirksamkeit der in einer Nichtanrechnungsvereinbarung iSv. § 1 Abs. 4 ÄArbVtrG vereinbarten Befristung ist die sachliche Rechtfertigung der Befristung des Ausgangsvertrags maßgebend (Rn. 41).

4. § 1 ÄArbVtrG verstößt weder gegen Art. 12 Abs. 1 GG noch gegen Art. 3 Abs. 1 GG (Rn. 25, 28).

5. § 1 ÄArbVtrG ist mit den Vorgaben der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.6.1999 vereinbar (Rn. 31).

BAG, Urteil vom 22.9.2021 – 7 AZR 300/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-499-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Allgemeine Geschäftsbedingungen – Hinterbliebenenversorgung – Mindesthedauer

1. Wird eine vom Arbeitgeber zugesagte Witwen-/Witwerrente auf den Ehepartner beschränkt, der mit dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Todes mindestens zwölf Monate verheiratet war, weicht diese Klausel iSv. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB von der die Hinterbliebenenversorgung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kennzeichnenden Vertragstypik ab. Eine Inhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist daher möglich (Rn. 14).

2. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, sich für die zugesagte Hinterbliebenenversorgung an den Regeln der gesetzlichen Sozialversicherung oder der Beamtenversorgung auszurichten und gleiche oder entsprechende Regeln aufzustellen. Die Klausel kann daher abweichend von § 46 Abs. 2a SGBVI und § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BeamtVG keinen allgemeinen Gegenbeweis dafür zulassen, dass es nicht der alleinige oder überwiegende Zweck der Heirat war, einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung zu begründen (Rn. 18 f.).

3. Da eine Hinterbliebenenversorgung an das Todesfallrisiko anknüpft, hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse, dieses durch eine angemessene Ehedauerfrist nur so lange abzusichern, wie es sich nicht bereits im Zeitpunkt der Eheschließung konkretisiert hat. Er ist daher berechtigt, eine Versorgung auszuschließen, wenn die Ehe bis zum Versterben des Versorgungsberechtigten nicht mindestens zwölf Monate gedauert hat. Er ist dann aber wegen des abgesicherten gesundheitlichen Risikos des Arbeitnehmers verpflichtet, der Hinterbliebenen die Möglichkeit einzuräumen, darzulegen und ggf. zu beweisen, dass der ursprünglich Versorgungsberechtigte aufgrund eines erst nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder einer erst später eingetretenen Krankheit gestorben ist (Rn. 29 ff.).

4. Die Begriffe Unfall und Krankheit richten sich dabei nach hergebrachten Grundsätzen. Ein Unfall liegt vor, wenn die versicherte Person durch ein plötzlich von außen auf ihren Körper wirkendes Ereignis unfreiwillig eine Gesundheitsschädigung erleidet, und erfasst damit auch vorsätzliche Straftaten gegen den Versorgungsberechtigten. Krankheit im medizinischen Sinne ist jeder regelwidrige körperliche oder geistige Zustand, der einer Heilbehandlung bedarf. Selbsttötungen, die auf einer nach der Eheschließung eintretenden Krankheit beruhen, werden daher von der gebotenen Rückausnahme miterfasst (Rn. 40 f.).

BAG, Urteil vom 2.12.2021 – 3 AZR 254/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-499-2**
unter www.betriebs-berater.de