

Die Themen des Monats November 2019

• ArbG Bonn: Keine Entschädigung wegen Diskriminierung bei rechtsmissbräuchlicher Bewerbung

Ein älterer Stellenbewerber, der sich bei einem Arbeitgeber nur bewirbt, um nach „heraufbeschworener“ Absage eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung zu erhalten, verhält sich rechtsmissbräuchlich und kann keine Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend machen, so ein noch nicht rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 23.10.2019 (Az.: 5 Ca 1201/19). Die Beklagte war auf der Suche nach einem „Fachleiter aus den Bereichen Küche/Hauswirtschaft/Nähen“. Der Kläger bewarb sich auf die Stellenanzeige mit dem Hinweis, dass er Rentner sei, und bat um ein Gehaltsangebot auf Vollzeitbasis. Der Ausbildungsbereich Nähen könne von ihm nicht erbracht werden. Außerdem benötige er ein vom Arbeitgeber gestelltes Appartement in nächster Betriebsnähe. Die Beklagte lud den Kläger nicht

zu einem Vorstellungsgespräch ein, sondern teilte ihm mit, dass er nicht in die engere Auswahl einbezogen werde. Der Kläger machte eine Entschädigungszahlung in Höhe von 11.084,58 Euro wegen Altersdiskriminierung geltend.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Bewerbungsanschreiben enthalte eine Vielzahl objektiver Indizien dafür, dass der Kläger sich ausschließlich bei der Beklagten beworben habe, um einen Entschädigungsanspruch geltend zu machen, und nicht, um die Stelle zu erhalten. So enthalte das Bewerbungsanschreiben keinerlei Ausführungen zu der Qualifikation des Klägers oder seiner Motivation für seine Bewerbung. Ferner habe der Kläger mit der Forderung eines vom Arbeitgeber gestellten, in nächster Betriebsnähe gelegenen Appartements eine Absage heraufbeschwören wollen. Diesen Eindruck der Rechtsmissbräuchlichkeit seiner Bewerbung habe der Kläger durch seine Ausführungen zu den – aus seiner Sicht überhöhten – Anforderungen der Beklagten an einen Bewerber in dem Verfahren weiter verstärkt.

BAG: Zeitungszusteller sind auch an Feiertagen zu vergüten

Eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der ein Zeitungszusteller einerseits Zeitungsabonnenten täglich von Montag bis Samstag zu beliefern hat, andererseits Arbeitstage des Zustellers ledig-



lich solche Tage sind, an denen Zeitungen im Zustellgebiet erscheinen, verstoße gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltzahlung an Feiertagen, so das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 16.10.2019 (Az.: 5 AZR 352/18).

Der klagende Zeitungszusteller verlangte für fünf Feiertage im April und Mai 2015, an denen er nicht beschäftigt wurde, Vergütung von insgesamt 241,14 Euro brutto. Er war der Auffassung, die Arbeit sei allein wegen der Feiertage ausgefallen, weshalb die gesetzlichen Voraussetzungen für den Entgeltzahlungsanspruch vorlägen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht hatten der Klage bereits stattgegeben, das BAG stimmte nun zu. Die Richter stellten zunächst klar, dass gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Fei-

ertags ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen habe, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Danach hätten die Vorinstanzen zutreffend erkannt, dass der Kläger dem Grunde nach Anspruch auf die begehrte Feiertagsvergütung habe. Denn die Beschäftigung des Klägers sei an den umstrittenen Feiertagen einzig deshalb unterblieben, weil in seinem Arbeitsbereich die üblicherweise von ihm zuzustellenden Zeitungen nicht erschienen sind. Die im Arbeitsvertrag enthaltene Vereinbarung zur Festlegung vergütungspflichtiger Arbeitstage sei deshalb, soweit sie darauf zielt, Feiertage aus der Vergütungspflicht auszunehmen, wegen der Unabdingbarkeit des gesetzlichen Entgeltzahlungsanspruchs unwirksam. Da die Feiertagsvergütung allerdings falsch berechnet wurde, wurde der Rechtsstreit zur neuen Berechnung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

• Grafik des Monats: Arbeitskosten international

Zu Beginn des neuen Jahrtausends zählte Deutschland zu den kostenstabilsten Standorten – nur in Japan und Belgien stiegen die Arbeitskosten zwischen 2000 und 2007 noch langsamer an als hierzulande. In den Krisenjahren 2007 bis 2011 belegte Deutschland schon nur noch Platz 8 im Stabilitätsranking. Lässt man die mittel- und osteuropäischen Länder mit ihrer starken Wirtschaftsentwicklung außen vor, stiegen die Arbeitskosten zwischen 2011 und 2018 nur in Österreich, den USA, dem Vereinigten Königreich und Schweden stärker an als in der Bundesrepublik. Das Ergebnis ist Platz 5 auf der Liste der Länder mit den höchsten Arbeitskosten im Verarbeitenden Gewerbe. Mit durchschnittlich 41 Euro lagen die Arbeitskosten pro Stunde nur noch in Belgien, Dänemark, Norwegen und der

Schweiz höher. Westdeutschland alleine würde mit knapp 43 Euro Arbeitskosten auf Platz 4 liegen. Damit hat Deutschland im Vergleich zu den anderen großen Volkswirtschaften einen deutlichen Kostennachteil. Das Vereinigte Königreich, Kanada und Italien produzieren rund ein Drittel günstiger, gegenüber Japan beträgt der Kostennachteil 40 Prozent. In China kostet eine Arbeitsstunde knapp 7 Euro, in Rumänien knapp 6 Euro, in der Türkei knapp 5 Euro.

Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

- „Zertifikatsprogramm Produktentwicklung im Umfeld von Mobilitäts- und Antriebssystemen“, ab dem 14.01.2020, Steinheim/Murr
- „IPMA Basislehrgang im Projektmanagement“, 03.-04.02.2020, Reutlingen
- „Komplexe System entwickeln – System Engineering“, 14.02.2020, Reutlingen

Kontakt:

Südwestmetall
Bezirksgruppe
Ostwürttemberg
Telefon 0 73 61 92 56-0
aalen@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de



Konstantin Ilg, Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)