

TIPPS & WISSENSWERTES

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

unser heutiges Rundschreiben informiert Sie über aktuelle Entscheidungen aus den Bereichen Arbeits-, Sozialversicherungs- und Sozialrecht. Im ersten Beitrag geht es um die Ablehnung eines Stellenbewerbers wegen fehlender Religionszugehörigkeit zur katholischen Kirche. Der zweite Beitrag befasst sich mit einem weiteren Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung. Im Gegensatz zu einem Urteil aus dem vergangenen Jahr wurde nun ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher bejaht. Der dritte Beitrag informiert über die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung einer Erwerbsminderungsrente. Der letzte Beitrag betrifft Ersatzansprüche einer Arbeitnehmerin wegen Mobbing am Arbeitsplatz gegenüber der Unfallkasse.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre mit unserem Rundschreiben.

Ablehnung eines Bewerbers wegen fehlender Religionszugehörigkeit

Ein abgelehnter Stellenbewerber kann nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einen Anspruch auf Entschädigung haben, wenn er aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung bei der Bewerbung nicht berücksichtigt wurde, obwohl er geeignet war.

Eine unterschiedliche Behandlung ist jedoch in gewissen Fällen zugelassen. Dies ist u. a. bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften möglich, wenn eine bestimmte Religion nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Ein Bewerber darf jedoch nicht allein mit der Begründung abgelehnt werden, dass er nicht Mitglied einer Religionsgemeinschaft ist. Dies ergibt sich aus einem Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 13. Dezember 2012 (Az. 2 Ca 4226/11).

Die Entscheidung betraf ein in Trägerschaft der katholischen Kirche stehendes Krankenhaus, das die Bewerbung eines objektiv geeigneten Bewerbers für eine Stelle als Intensivpfleger zurückwies, weil dieser nicht Mitglied der Religionsgemeinschaft war. Damit verstieß das Krankenhaus gegen die eigenen Vorgaben der katholischen Kirche für die Besetzung von Stellen. Nach diesen darf nur bei Stellen im pastoralen, katechetischen sowie in der Regel im erzieherischen Bereich und bei leitenden Aufgaben die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche verlangt werden. Bei allen übrigen Stellen reicht es aus, dass der Bewerber sicherstellt, den besonderen Auftrag glaubwürdig zu erfüllen. Nach dem Wortlaut der Grundordnung ergibt sich dies aus der fachlichen Tüchtigkeit, der gewissenhaften Erfüllung der übertragenen Aufgaben und der Zustimmung des Bewerbers zu den Zielen der Einrichtung.

Da der Bewerber zu Unrecht abgelehnt wurde, stand ihm eine Entschädigung wegen Diskriminierung zu.

Dr. Stefan Müller-Thele, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung kann Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Arbeitnehmer begründen

Bei der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung (mit Erlaubnis) besteht ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Verleiher. Der Arbeitnehmer wird vorübergehend im Betrieb eines Dritten tätig. Demgegenüber führt eine Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu einem Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeiter.

Nach einem neuen Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg vom 9. Januar 2013 (Az. 15 Sa 1635/12) kann ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher auch bestehen, wenn die Arbeitnehmerüberlassung nicht von der erteilten Erlaubnis gedeckt ist. Ein derartiger Fall liege bei nicht nur vorübergehender, sondern dauerhafter Arbeitnehmerüberlassung vor, wenn es sich dabei um einen Rechtsmissbrauch handelt.

Die Entscheidung betraf einen Entleiher, der Krankenhäuser betrieb und dort bei einem konzerneigenen Verleihunternehmen beschäftigtes Pflegepersonal einsetzte. Die Beschäftigungen erfolgten auf Dauerarbeitsplätzen, für die keine eigenen Stammarbeitnehmer vorhanden waren. Das Verleihunternehmen besaß eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung.

Das Gericht nahm an, dass eine auf Dauer angelegte Arbeitnehmerüberlassung von der erteilten Erlaubnis nicht gedeckt sei. Es komme daher ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter zustande. Es stelle einen „institutionellen Rechtsmissbrauch“ dar, wenn das konzerneigene Verleihunternehmen nicht am Markt werbend tätig sei und seine Beauftragung nur dazu diene, Lohnkosten zu senken oder Kündigungsschutzrechtliche Wertungen ins Leere laufen zu lassen.

Hinweis:

Die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg hatte demgegenüber mit Urteil vom 16. Oktober 2012 (Az. 7 Sa 1182/12) bei ähnlicher Konstellation das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer verneint. Dies wurde allerdings damit begründet, dass das Gesetz ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher nicht vorsehe. Die Rechtslage ist hier ungeklärt, da bislang höchstrichterliche Entscheidungen fehlen.

Steffen Pasler, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Handels- und Gesellschaftsrecht
Eisenbeis Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH, Greifswald

Versicherungsrechtliche Voraussetzungen von Erwerbsminderungsrenten

Arbeitnehmer können eine Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalten, wenn die Erwerbsfähigkeit derart eingeschränkt ist, dass eine Arbeitstätigkeit nur für weniger als drei Stunden täglich möglich ist. Unabhängig davon können aber auch bestimmte persönliche Einschränkungen zur vollen Erwerbsminderung führen.

Versicherungsrechtliche Voraussetzungen für eine Rente wegen Erwerbsminderung sind die Erfüllung einer Wartezeit von drei Jahren und Pflichtbeiträge in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung (sogenannte Drei-Fünftel-Belegung). Bei der Beurteilung, ob diese zeitlichen Voraussetzungen erfüllt sind, kommt es nicht auf den Zeitpunkt der Antragstellung an. Der maßgebliche Zeitraum von drei Jahren endet mit der Feststellung der Erwerbsminderung. Alle danach erworbenen Anwartschaften werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt. Dies ergibt sich aus einem Urteil des Landessozialgerichts Berlin vom 17. Oktober 2012 (Az. L 8 R 814/10).

Die Erwerbsminderung wird aufgrund medizinischer Gutachten festgestellt. Soweit ein Anspruch auf Erwerbsminderungsrente mit der Nichterfüllung von Wartezeiten aufgrund des Zeitpunkts des Eintritts der Erwerbsminderung abgelehnt wird, sollte dies von fachlich spezialisierten Anwälten überprüft werden.

Raik Pentzek, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Sozialrecht
Eisenbeis Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH, Rostock und Greifswald

Krankheit durch Mobbing am Arbeitsplatz ist keine Berufskrankheit

Berufskrankheiten sind arbeitsbedingte Erkrankungen, die ein Beschäftigter durch seine berufliche Tätigkeit erleidet. Dabei ist er nach dem Kenntnisstand der Medizin in erheblich höherem Maß besonderen Einwirkungen (z. B. Lärm, Gefahrstoffe) ausgesetzt als die übrige Bevölkerung. Welche Krankheiten als Berufskrankheiten anerkannt sind, ergibt sich aus einer Anlage 1 zur Berufskrankheiten-Verordnung. Personen, bei denen eine Berufskrankheit festgestellt wurde, haben Entschädigungsansprüche gegenüber der gesetzlichen Unfallversicherung.

Beim sogenannten Mobbing handelt es sich nicht um eine anerkannte Berufskrankheit. Mobbing kann auch nicht wie eine solche entschädigt werden, hat das Hessische Landessozialgericht mit Urteil vom 23. Oktober 2012 (Az. L 3 199/11) entschieden. Es liegen keine Erkenntnisse vor, dass eine bestimmte Berufsgruppe bei ihrer Tätigkeit in weitaus höherem Grade als die übrige Bevölkerung Mobbing ausgesetzt ist. Mobbing kommt in allen Berufsgruppen sowie im privaten Umfeld vor. Das Gericht hat daher einen Anspruch auf Entschädigung verneint, den eine Arbeitnehmerin wegen einer psychischen Erkrankung aufgrund von Mobbing am Arbeitsplatz geltend gemacht hatte.

Steffen Pasler, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Handels- und Gesellschaftsrecht
Eisenbeis Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH, Greifswald

Raik Pentzek, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Sozialrecht
Eisenbeis Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH, Rostock

Haben Sie Fragen zu den Themen dieses Rundschreibens? Dann sprechen Sie uns an!