

ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 05/2020

Leipzig, September 2020

Rechtsprechung

Anspruch auf Homeoffice	Seite 1
Anforderungen an eine „große Station“ i.S.d. Tarifrechts	Seite 2
Einladung schwerbehinderter Bewerber	Seite 2
Seminarangebote	
Stellenbeschreibung und Eingruppierung	Seite 3
Arbeitszeiten flexibel gestalten – Chancen und Risiken	Seite 3
Die ordentliche und außerordentliche Kündigung	Seite 4

Rechtsprechung

Anspruch auf Leistungserbringung im Homeoffice **ArbG Augsburg, Urteil vom 07.05.2020, Az.: 3 Ga 9/20**

Ein Arbeitnehmer (AN) ist seit mehreren Jahren als Büroassistent und Dozent bei einer Arbeitgeberin (AG), die mehrere private Schulen leitet, beschäftigt. Am 09.04.2020 reichte der AN ein ärztliches Attest ein und leitete daraus den Anspruch ab, dass seine Tätigkeit ins Homeoffice verlagert werden müsse und sein Unterricht, den er nebenamtlich leistet, ausfällt. Für den Fall, dass eine Verlagerung ins Homeoffice nicht möglich ist, forderte er ein Einzelbüro. Die AG kam der Forderungen nicht nach. Der AN erhob daraufhin Klage.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Der AN hat weder einen Anspruch auf Leistungserbringung im Homeoffice, noch auf ein Einzelbüro. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus dem Gesetz. Jedoch ist der AG verpflichtet, seinen Pflichten gem. § 618 BGB, u.a. zur Durchführung geeigneter Infektionsschutzmaßnahmen, nachzukommen. Vorliegend wurde dem AN ein Einzelbüro gewährt. Des Weiteren fand kein Unterricht statt, sodass der AN von seiner Unterrichtsverpflichtung befreit war.

Anforderungen an eine „Große Station“ i.S.d. Tarifrechts gelockert BAG, Urteil vom 13.05.2020, Az.: 4 AZR 173/19

Ein Kommunalunternehmen betreibt eine Fachklinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik. Eine Arbeitnehmerin ist dort als Stationsleiterin tätig und wird nach Entgeltgruppe P 12 TVöD/VKA vergütet. Ihr sind weniger als 12 Vollzeitbeschäftigte untergeordnet. Mit ihrer Klage begehrt sie für die Zeit ab dem 1. Januar 2017 eine Vergütung nach Entgeltgruppe P 13 TVöD/VKA, da sie eine „große Station“ im Sinne des Tarifrechts leite. Die Vorinstanzen wiesen die Klage sowie die Berufung ab. Sie sind der Auffassung, dass es zwischen einer „Station“ und einer „großen Station“ eine feste Grenze einer bestimmten Anzahl von unterstellten Beschäftigten gibt, die vorliegend nicht überschritten wurde.

Die Revision hatte Erfolg. Es bestehe zwischen einer „Station“ und einer „großen Sta-

tion“ keine feste Grenze einer bestimmten Anzahl von unterstellten Beschäftigten. Zwar handele es sich regelmäßig um eine „große Station“, wenn der Stationsleitung umgerechnet mehr als 12 Vollzeitkräfte fachlich unterstellt seien. Ausnahmen kämen im Einzelfall in Betracht, wenn sich die Station aus anderen Gründen, beispielsweise aufgrund einer hohen Anzahl unterstellter Teilzeitbeschäftigter, einer großen Anzahl zu pflegender Patienten oder aufgrund der räumlichen Lage und Größe als „groß“ im tarifrechtlichen Sinne gestalte. Ob vorliegend eine dieser Ausnahmen greift, ist vom Landesarbeitsgericht festzustellen.

In unserer juristischen Schulung zur Stellenbeschreibung und Eingruppierung widmen wir uns u.a. diesem Thema. Beachten Sie hierzu das aktuelle Seminarangebot

Einladung von Schwerbehinderten bei interner Stellenausschreibung BAG, Urteil vom 25.06.2020, Az.: 8 AZR 75/19

Eine Regionaldirektion (R) schrieb intern zwei Stellen als Personalberater aus, wobei eine Stelle in der Stadt (S1) und die andere in der Stadt (S2) zu besetzen war. Ein schwerbehinderter Mitarbeiter (M) bewarb sich auf beide Stellen und wurde zum Bewerbungsgespräch in S1 eingeladen, mit dem Hinweis, dass für beide Auswahlverfahren identische Kriterien gelten und die Ergebnisse des Gesprächs in S1 an die Stelle in S2 weitergeleitet werden. Beide Bewerbungen des M blieben erfolglos. M ist der Auffassung, die R hätte ihn zu beiden Gesprächen einladen müssen und verlangt eine Entschädigungszahlung.

Die Klage hatte keinen Erfolg. M hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Einem öffentlichen Arbeitgeber kommt grundsätzlich auch bei interner Stellenausschreibung die Verpflichtung zu, eine fachlich nicht offensichtlich ungeeignete schwerbehinderte Person zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Jedoch sei R dieser Verpflichtung vorliegend ausreichend nachgekommen, indem sie M zu einem Vorstellungsgespräch betreffend beider Stellen eingeladen und das Auswahlverfahren nach identischen Kriterien durchgeführt hatte.

Seminarangebote

Die Kanzlei veranstaltet regelmäßig Fachseminare zu allen Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen vor Ort zu buchen. Auf Nachfrage erhalten Sie ein individuelles Angebot. Kontaktieren Sie uns unter info@kanzlei-schenderlein.de

Juristische Schulung: Stellenbeschreibung und Eingruppierung

Donnerstag, den 12.11.2020, 09:00 bis 12:00 Uhr, in den Kanzleiräumen

Die Tätigkeitsbeschreibung, Stellenbewertung und -zuordnung und die auf dieser Grundlage vorzunehmende Eingruppierung sind essentielle Bausteine einer zielgerichteten Personalpolitik im Rahmen des Haushaltsbudgets. In dem Seminar sollen Empfehlungen zur Herangehensweise aufgezeigt, Gestaltungsspielräume erörtert und saubere Strategien als Voraussetzung für optimale Personalentscheidungen entwickelt werden. Das Seminar beinhaltet u.a. folgende Themen:

- Rechtssichere Stellenbeschreibung – von der Beschreibung des Arbeitsvorganges und der Tätigkeit bis zur Zuordnung der Zeiteile

- Auswirkungen der Stellenbeschreibung auf die Eingruppierung
- Das System der Eingruppierung und dessen Besonderheiten
- Zuordnung in die Erfahrungsstufen
- Mitbestimmungsrechte des Personalrates

Die Schulung richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, die mit Personalentscheidungen und deren Umsetzung betraut sind. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.kanzlei-schenderlein.de/seminar

KompaktSeminar: Arbeitszeiten flexibel gestalten – Chancen und Risiken

Mittwoch, den 25.11.2020, 09:30 bis 12:00 Uhr, in den Kanzleiräumen

In der Arbeitswelt wächst das Bedürfnis nach Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Auf Arbeitgeberseite stehen die Orientierung auf Kundenanforderungen, Motivation der Mitarbeiter, Vereinfachung von Arbeitsabläufen sowie die effiziente Nutzung des vorhandenen Arbeitsvolumens im Vordergrund. Für Arbeitnehmer geht es vor allem um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Alltag und die Sicherung des Arbeitsplatzes. Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht verschiedene Arbeitszeitmodelle. In dem Seminar erläutern wir die Vor- und Nachteile und zeigen auf, welche gesetzlichen und ta-

rifvertraglichen Bestimmungen zu berücksichtigen sind. Es werden u. a. folgende Themen behandelt:

- Gleitzeit, Teilzeit, Vertrauensarbeitszeit, Kernarbeitszeit und Homeoffice
- Umsetzung im Arbeitsvertrag
- Tarifvertragliche Grenzen
- Beteiligungsrechte des Personalrates

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, die mit Personalentscheidungen und deren Umsetzung betraut sind. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.kanzlei-schenderlein.de/seminare

Die ordentliche und außerordentliche Kündigung im öffentlichen Dienst

Angebot einer *Inhouse*Schulung in Ihren Räumlichkeiten

Kündigungen im Bereich des öffentlichen Dienstes sind kein Tabu. Änderungen der Aufgaben und Haushaltskonsolidierungen zwingen öffentliche Arbeitgeber zur Umstrukturierung und Stellenkürzungen. Kündigungsgründe können aber auch in der Sphäre der Beschäftigten liegen. Sei es die wiederholte Pflichtverletzung, kontinuierliche Schlechtleistung oder lang andauernde Krankheit.

Häufig offenbaren sich im anschließenden Rechtsstreit Defizite bei der Vorbereitung der Kündigung. Um diese zu vermeiden, sollte der öffentliche Arbeitgeber über die rechtlichen Voraussetzungen für eine Kündigung gut informiert sein.

Das Seminar behandelt u. a. folgende Themen:

- Ordentliche Kündigung und Durchführung einer Sozialauswahl
- Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung und zu beachtende Fristen
- Erfordernis einer Abmahnung
- Personalratsbeteiligung

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, die mit Personalentscheidungen und deren Umsetzung betraut sind.

Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage www.kanzlei-schenderlein.de Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen formlos abbestellen.

Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig
Telefon: 0341/ 46 23 50
Telefax: 0341/ 46 23 525
E-Mail: info@kanzlei-schenderlein.de
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte
FAO Fachanwaltsordnung
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.