

Wer sich auf eine Stellenanzeige im Internetportal „Ebay-Kleinanzeigen“ über die dortige Chat-Funktion bewirbt, genießt den Status eines Bewerbers, ohne dass weitere Unterlagen eingereicht werden müssten, so das LAG Schleswig-Holstein, PM Nr. 5/2022 vom 20.7.2022 zum Urteil v. 21.6.2022 – 2 Sa 21/22. Bereits angesichts des Anzeigentextes und der Antwort der Arbeitgeberin im Chat war für das LAG klar, dass der Kläger aufgrund seines Geschlechts benachteiligt worden ist, weshalb ihm eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern zustehe – in Abweichung zu dem erstinstanzlichen Urteil des Arbeitsgerichts Elmsborn v. 16.12.2021 – 4 Ca 592 a/21. Der Kläger hatte sich auf die in Ebay-Kleinanzeigen veröffentlichte Stellenanzeige des Unternehmens beworben. In dessen Anzeige heißt es wörtlich: „Sekretärin gesucht! Beschreibung: Wir suchen eine Sekretärin ab sofort. Vollzeit/Teilzeit Es wäre super, wenn sie Erfahrung mitbringen. ...“ Der Kläger antwortete dem Unternehmen über die Chat-Funktion u. a. mit folgenden Worten: „Hallo, ich habe gerade auf Ebay Kleinanzeigen ihre Stellenausschreibung gefunden, womit Sie eine Sekretärin suchen. Ich suche derzeit eine neue Wohnung im Umkreis und habe Interesse an Ihrer Stelle. Ich habe Berufserfahrung im Büro und kenne mich mit Word und Excel und Gesetzen gut aus. Lieferscheine und Rechnungen kann ich auch schreiben und sonst typische Arbeiten einer Sekretärin, die sie fordern. Ich bewerbe mich hiermit auf ihrer Stelle. ...“ Das Unternehmen antwortete schließlich mit folgenden Worten: „...vielen Dank für Interesse in unserem Hause. Wir suchen eine Dame als Sekretärin. Wir wünschen Ihnen alles Gute. Vielen Dank. ...“ Die Klage auf eine Entschädigung von drei Bruttomonatsgehältern war vor dem LAG erfolgreich. Das LAG hält den für die Geltendmachung einer Entschädigung erforderlichen Bewerberstatus für gegeben. Wer eine Stellenanzeige in Ebay Kleinanzeigen veröffentlicht, muss damit rechnen, dass sich die Bewerber über die Ebay-Kleinanzeigen-Chatfunktion bewerben und nicht auf klassische Weise schriftlich unter Beifügung von Bewerbungsunterlagen. Ein inhaltliches Mindestmaß an Angaben zur Person des Bewerbers wird gesetzlich nicht gefordert. Die Bewerbung des Klägers war nach dem LAG auch nicht rechtsmissbräuchlich.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Ordentliche Kündigung – Vorliegen einer anzeigepflichtigen Massenentlassung – Fehlen der sog. Soll-Angabe nach § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG in der Massenentlassungsanzeige

1. Eine anzeigepflichtige Massenentlassung liegt nach § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG vor, wenn der Arbeitgeber innerhalb von 30 Kalendertagen eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern entlässt. Dabei geht es nicht um eine Fristberechnung gemäß §§ 186 ff. BGB (Rn. 11).
2. Der als bloße Sollvorschrift ausgestaltete § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG bestimmt nach dem eindeutigen Willen des deutschen Gesetzgebers nicht die Wirksamkeit der Massenentlassungsanzeige gegen über der Agentur für Arbeit. Über diese gesetzgeberische Entscheidung dürfen sich die nationalen Gerichte nicht im Wege einer richtlinienkonformen Auslegung hinwegsetzen. Die Pflicht zur Verwirklichung eines – vermeintlichen – Richtlinienziels darf nicht als Grundlage für eine Auslegung des mitgliedstaatlichen Rechts contra legem dienen (Rn. 13, 20).
3. Eine richtlinienkonforme Auslegung von § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG als Mussvorschrift ist auch nicht geboten. Durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist geklärt, dass die dort vorgesehenen Angaben nicht gemäß Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 4 der Richtlinie 98/59/EG vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen, geändert durch die Richtlinie (EU) 2015/1794 vom 6. Oktober 2015, in der Massenentlassungsanzeige enthalten sein müssen (Rn. 22).

BAG, Urteil vom 19.5.2022 – 2 AZR 467/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1779-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Ablösung einer Unterstützungskassenversorgung – Gewerkschaft als Arbeitgeberin – dreistufiges Prüfungsschema – sachlich-proportionale Gründe – Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit

1. Wenn die Satzung einer Gewerkschaft vorsieht, dass die allgemeinen Arbeitsbedingungen von einer erweiterten Personalkommission, die aus einer Mehrzahl von Personen besteht, mit der Vertretung der Beschäftigten „vereinbart“ werden, werden hierdurch die Regeln über die allgemeine organschaftliche Vertretung der Satzung weder aufgehoben noch modifiziert. Wenn die Satzung die Bestellung eines besonderen Vertreters nach § 30 BGB regeln oder ermöglichen will, muss sie dies hinreichend deutlich tun (Rn. 38 f.).
2. Die Betriebsparteien können rückwirkend eine vormals formunwirksame Betriebsvereinbarung bestätigend wirksam in Kraft setzen, was sich aus der Auslegung der späteren Betriebsvereinbarung ergeben kann. Wenn zur Zeit der Entstehung des Anspruchs hinreichende Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass diese Ansprüche zulasten der Arbeitnehmer geändert werden sollen, ist das Vertrauen auf den Fortbestand bestehender Regelungen abweichend von typischen Fallgestaltungen nicht schutzbedürftig. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit lassen dann auch abweichend vom dreistufigen Prüfungsschema für Eingriffe in Versorgungsregelungen Eingriffe zu (Rn. 40 ff.).

3. Die Gründe, die einen Eingriff in Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung rechtfertigen sollen, müssen um so gewichtiger sein, je stärker der Besitzstand ist, in den eingegriffen wird. Nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes im dreistufigen Prüfungsschema stellen Eingriffe in künftige und damit noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwächse einen Eingriff auf der dritten Stufe dar. Grundsätzlich sind sachlich-proportionale Gründe erforderlich, aber auch ausreichend (Rn. 49 f.).

4. Der Senat hält nicht mehr daran fest, dass es bei einer Gewerkschaft als steuerbefreiten Berufsverband in der Rechtsform eines nicht eingetragenen Vereins nicht erforderlich ist, dass die sachlichen Gründe auch proportional sind. Zwar bleibt es den Arbeitsgerichten untersagt, die koalitionsspezifische Verwendung der Gewerkschaftsmittel zu bewerten. Eine Gewerkschaft muss allerdings nach Abwägung der beteiligten Grundrechte darlegen, dass aufgrund konkreter Anhaltspunkte davon auszugehen war, dass ohne den Eingriff gewerkschaftliche Handlungsspielräume, die über bereits bestehende und konkret geplante Maßnahmen gewerkschaftlichen Handelns hinausgehen, künftig eingeschränkt werden können. Gewerkschaftliche Entwicklungsmöglichkeiten müssen dabei so beeinträchtigt werden, dass eine vernünftige Gewerkschaftspolitik dies zum Anlass nehmen kann zu reagieren (Rn. 56 ff.).

BAG, Urteil vom 3.5.2022 – 3 AZR 472/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1779-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)