

JuCon Personalberatung

Dr. Dirk Kues, Dr. Dirk Schweinberger, Oliver Soltner GbR

In eigener Sache

Liebe (ehmalige) Teilnehmer von Jura Intensiv,

die aktuelle Ausgabe der ZARA ist bedingt durch die Feiertage und durch die stets anfallen Arbeiten zum Jahresende deutlich kürzer als sonst und beinhaltet lediglich ein Urteil aus dem Zivilrecht und vier Urteile aus dem Zivilrecht. Besonders wichtig ist jedoch das auf S. 5 veröffentlichte Urteil des BAG zur Reichweite der Präklusionsverhinderung durch eine erhobene Kündigungsschutzklage.

Wir arbeiten weiter intensiv daran, Ihnen in der ZARA nicht nur aktuelle Rechtsprechung aufzubereiten, sondern Ihnen über Netzwerk und Werbekunden berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Beachten Sie in diesem Zusammenhang in der vorliegenden Ausgabe die Anzeige der Kanzlei **Taylor Wessing LLP**. Kümmern Sie sich rechtzeitig um die Teilnahme am „Law Event“, da bereits einige Bewerbungen bei uns vorliegen.

Sollten Sie selbst an der Platzierung einer Anzeige in der ZARA interessiert sein, finden Sie im Impressum die notwendigen Kontaktdaten unter denen Sie von uns weitere Informationen erhalten.

Über die ZARA hinaus will die JuCon GbR Arbeitgeber und Bewerber zusammenführen. Sprechen Sie uns an, wenn Sie an unseren Diensten interessiert sind.

Wir wünschen Ihnen viel Lernerfolg bei der Lektüre der aktuellen ZARA.

Herzlich

Dr. Dirk Schweinberger

Dr. Dirk Kues

Oliver Soltner

ZARA – Zeitschrift für aktuelle Rechtsprechungsauswertung

Redaktion: RA Dr. Dirk Kues (Öffentliches Recht), Assessor Dr. Dirk Schweinberger (Strafrecht, Arbeits-, Handels- und Gesellschaftsrecht), RA Oliver Soltner (Zivilrecht)

Anzeigen: JuCon Personalberatung; E-Mail: jucon@gmx.de

Herausgegeben von der JuCon Personalberatung, Dr. Kues, Dr. Schweinberger, Soltner GbR, Am Kreuzberg 9, 63776 Mömbris; Raiffeisenbank Aschaffenburg eG, Kto.-Nr. 32 59 420, BLZ 795 625 14

Erscheinungsweise: Monatlich.

JuCon in Kooperation mit
Jura Intensiv lädt ein zum

Law-Event

bei Taylor Wessing

am 05. März 2009, 18.00 Uhr
bei Taylor Wessing Frankfurt
Senckenberganlage 20-22

**Laut azur-Associateranking
2008 ist Taylor Wessing der
beliebteste Arbeitgeber unter
Deutschlands Großkanzleien
(Juve 03/08).**

Sie erhalten direkten Einblick in das Innenleben einer internationalen Wirtschaftskanzlei.

Sie diskutieren in offener Runde mit Associates, was es bedeutet, in einer Großkanzlei zu arbeiten.

Sie haben im Anschluss Gelegenheit, bei einem informellen Get Together persönlich mit Partnern zu sprechen.

Wir suchen Referendare, Wissenschaftliche Mitarbeiter und Berufseinsteiger (w/m), die in jeder Beziehung zu uns passen: Geradlinig, mit starken sozialen Kompetenzen und exzellenten juristischen Qualifikationen.

**Bewerbung mit CV und Zeugnissen bei
Dr. Dirk Schweinberger oder unter jucon@gmx.de**

Wir freuen uns auf Sie!



www.taylorwessing-karriere.com

JuCon – Personalvermittlung

Dr. Dirk Knes, Dr. Dirk Schweinberger, Oliver Soltner GbR

Bewerbung für den „Law-Event“ bei Taylor Wessing

Ich bewerbe mich um die Teilnahme am "Law Event" bei der Kanzlei Taylor Wessing am 05. März 2009 in Frankfurt.

Die Kanzlei Taylor Wessing sucht hochqualifizierte Mitarbeiter. Gute bis sehr gute Englischkenntnisse werden bei einer internationalen Kanzlei vorausgesetzt.

Ich bringe die folgenden Voraussetzungen mit:

Punkte 1. Staatsexamen: _____ (Abgeschlossenes 1. Examen ist Bedingung)

Punkte 2. Staatsexamen: _____ oder voraussichtliches Datum des Erwerbs des 2. Staatsexamens: _____

Promotion: _____

LLM: _____

Englischkenntnisse: _____

Sonstige für die Kanzlei interessante Qualifikationen: _____

Meiner Bewerbung habe ich die folgenden Unterlagen beigefügt:

- Lebenslauf **mit Foto**
- Kopien von Zeugnissen über die o.g. Schlüsselqualifikationen (Achtung! Bitte keine Stations- oder Abiturzeugnisse beifügen!)

Sollte ich für die Teilnahme am "Law Event" von Taylor Wessing ausgewählt werden, bin ich damit einverstanden, dass Taylor Wessing vor der Veranstaltung meine Bewerbungsunterlagen in Kopie oder als PDF-Datei zur Verfügung gestellt werden.

Meine Kontaktdaten: Name : _____

Anschrift: _____

Tel.-Nr.: _____ E-Mail: _____


Ort, Datum

Unterschrift

Als PDF-Datei mit Zeugnissen an: jucon@gmx.de oder direkt an Dr. Schweinberger.

Zivilrecht

Gericht: OLG Saarbrücken	Keine Aufhebung der Sittenwidrigkeit der Bürgschaft wg. Teilverzicht	BGB
Aktenzeichen: 8 U 502/07 - 141		§ 138
Datum: 07.08.2008		

	<p>Für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit eines Rechtsgeschäfts ist auf die Verhältnisse im Zeitpunkt seiner Vornahme abzustellen. Ein nachträglich erklärter einseitiger Verzicht einer Bank auf die Geltendmachung von Ansprüchen aus Bürgschaftsverträgen, die zur finanziellen Überforderung des Bürgen geführt haben, beseitigt deshalb nicht rückwirkend die im Zeitpunkt der Vertragsabschlüsse für den Bürgen bestehende Zwangslage.</p>
---	---

Sachverhalt: Die klagende Bank hatte 1999 mit der B-GmbH und dem Ehemann der Beklagten, der zugleich Geschäftsführer der GmbH war, vier Darlehensverträge abgeschlossen. Für diese Darlehensverträge verbürgte sich die Beklagte am gleichen Tag selbstschuldnerisch in entsprechender Höhe. Die monatlichen Zinsen der einzelnen Darlehen summierten sich auf 1.507,56 DM. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses war die Beklagte 50 Jahre alt und arbeitete in der Firma ihres Mannes für ein monatliches pfändungsfreies Einkommen von 1.184,59 DM.

Nachdem die B-GmbH und der Ehemann der Beklagten mit der Rückzahlung der Darlehen in Verzug geraten war, kündigte die Klägerin im Jahr 2005 diese Geschäftsverbindungen. Gleichzeitig forderte sie von der Beklagten Zahlung der aus den vier Darlehensverträgen noch offen stehenden Forderungen in Höhe von 163.280 Euro aus den Bürgschaftsverträgen. Über das Vermögen der B-GmbH und des Ehemannes der Klägerin war zwischenzeitlich das Insolvenzverfahren eröffnet worden.

Das LG wies die Klage ab. Im Berufungsverfahren verzichtete die Klägerin auf zwei Bürgschaftsforderungen in Höhe von insgesamt 86.793 Euro. Dennoch wies das OLG die Klage ab.

Lösung:

Die zwischen den Parteien abgeschlossenen Bürgschaftsverträge sind wegen Sittenwidrigkeit nichtig.


Eine zu Gunsten des Ehegatten - auch des von ihm betriebenen Unternehmens - übernommene Bürgschaft verstößt dann gegen die guten Sitten, wenn die Bürgschaftsverpflichtung nicht aufgrund einer freien Entscheidung übernommen wurde, die Bank vielmehr die emotionale Bindung des Ehegatten an den Darlehensnehmer ausgenutzt hat. Hiervon ist bei dem vorliegenden, einseitig verpflichtenden Bürgschaftsvertrag dann auszugehen, wenn zwischen dem Verpflichtungsumfang und der Leistungsfähigkeit des dem Hauptschuldner nahe stehenden Bürgen ein krasses Missverhältnis besteht.

Die monatliche Zinslast von insgesamt 1.507,56 DM übersteigt das der Beklagten zur Verfügung stehende pfändungsfreie Einkommen von 1.184,59 DM so erheblich, dass sie nicht in der Lage gewesen wäre, die monatlich anfallenden Zinsen aus den Darlehen zu begleichen. Unerheblich ist, ob es sich hierbei um voneinander unabhängige Darlehen handelte. Entscheidend ist vielmehr, dass sich der Ehepartner gegenüber der kreditgebenden Bank in einem Maße verpflichtet hat, welches sich aus vernünftigen wirtschaftlichen Überlegungen heraus nicht mehr erklären lässt.

Hieran ändert auch der Verzicht der Klägerin auf die Geltendmachung von Ansprüchen aus zwei Bürgschaftsverträgen nichts. Denn für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit eines Rechtsgeschäfts ist auf die Verhältnisse im Zeitpunkt seiner Vornahme abzustellen. Ein nachträglich erklärter einseitiger Verzicht einer Bank auf die Geltendmachung von Ansprüchen aus Bürgschaftsverträgen, die dazu geführt haben, dass die Leistungsfähigkeit des Bürgen überschritten wird, beseitigt nicht rückwirkend die im Zeitpunkt der Vertragsabschlüsse für den Bürgen bestehende Zwangslage und deren Ausnutzung durch die Bank.

Arbeitsrecht

Gericht: BAG	Rspr. – Änderung (!): Zum Verhältnis von Präklusion und KSch-Klage	KSchG §§ 4, 7
Aktenzeichen: 5 AZR 429/07		
Datum: 19.03.2008		

	<p>1. Mit Erhebung einer Kündigungsschutzklage macht der Arbeitnehmer alle durch die Kündigung bedrohten regelmäßig fällig werdenden Einzelansprüche aus dem Arbeitsverhältnis schriftlich geltend (Wahrung der ersten Stufe einer zweistufigen Ausschlussfrist).</p> <p>2. Ist in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Arbeitgebers geregelt, dass von der Gegenseite abgelehnte Ansprüche binnen einer Frist von drei Monaten einzuklagen sind, um deren Verfall zu verhindern, genügt die Erhebung der Kündigungsschutzklage, um das Erlöschen der vom Ausgang des Kündigungsrechtsstreits abhängigen Annahmeverzugsansprüche des Arbeitnehmers zu verhindern (Wahrung der zweiten Stufe einer zweistufigen Ausschlussfrist).</p>
---	--

Bislang ist das BAG - trotz verbreiteter Kritik (Berkowsky, RdA 2006, 77, 82 f.) - davon ausgegangen, dass weder die Erhebung einer Kündigungsschutzklage (BAG, NZA 2006, 845, 856) noch eines Weiterbeschäftigungsantrags (BAG, NZA 2000, 1236, 1237) ausreichend sei, um die vom Ausgang der Bestandsschutzklage abhängigen Annahmeverzugslohnansprüche im Sinne einer Ausschlussfrist „gerichtlich“ bzw. „klageweise“ geltend zu machen. Erforderlich sei vielmehr, dass der betreffende Anspruch streitgegenständlich unmittelbar mit einer Klage verfolgt werde. Es müsse daher ein Leistungsantrag oder - sofern zulässig - ein Feststellungsantrag erhoben werden, der den konkret geltend zu machenden Anspruch beinhalte (BAG, NZA 2002, 746, 747 f.). Eine Klage, die i.S. des § 4 S. 1 KSchG oder des § 256 ZPO allein auf die Feststellung gerichtet sei, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch eine Kündigung aufgelöst sei, genüge hingegen nicht, da prozessualer Streitgegenstand einer solchen Klage eben nicht der geltend zu machende Anspruch, sondern allein die Frage des (Fort-) Bestands des Arbeitsverhältnisses sei (BAG, NZA 2006, 757, 759 f.).

Diese Rspr. gibt das BAG ausdrücklich auf.

Zu dieser neuen Ansicht gelangt das BAG mittels einer Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c II BGB sowie des Transparenzgebots aus § 307 I 2 BGB. Verlange eine Ausschlussfrist, dass Ansprüche zu ihrer ordnungsgemäßen Einhaltung „eingeklagt“ werden müssen, so erfordere dies aus der Sicht eines Durchschnittsarbeitnehmers nicht mehr als die Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Die zweite Stufe verdeutliche dem Arbeitnehmer nur, dass ein Anspruch „vor Gericht vorgebracht“ werden müsse und eine außergerichtliche Geltendmachung nicht genüge. Die Kündigungsschutzklage sei in der Regel nicht allein auf den Erhalt des Arbeitsplatzes beschränkt, sondern zugleich und gerade auch auf die Sicherung von Ansprüchen gerichtet, die durch den Verlust der Arbeitsstelle möglicherweise verloren gehen. Dem Erfordernis einer gerichtlichen Geltendmachung sei daher aus Arbeitnehmersicht mit der Erhebung der Bestandsschutzklage Genüge getan. Es könne von einem durchschnittlichen Arbeitnehmer nicht erwartet werden, dass er den Begriff des prozessualen Streitgegenstandes und dessen Bedeutung kenne. Beabsichtige der Arbeitgeber, dass der Arbeitnehmer zur Wahrung der Ausschlussfrist eine bezifferte Leistungsklage erhebe, so müsse sich dies auf Grund des Transparenzgebots unmissverständlich aus der Ausschlussklausel ergeben. Sei dies nicht der Fall, ginge die Auslegung gem. § 305c II BGB zu Lasten des Arbeitgebers als Verwender.

Anzeige



NEU! Assessor-Crash-Kurs StPO

In Ergänzung zum „normalen“ Crash-Kurs Strafrecht, der das materielle Strafrecht zum Gegenstand hat, bieten wir Ihnen am 28.02. und 07.03.2009 unseren neuen Assessor-Crash-Kurs StPO an. Jeweils von 9 – 13 Uhr werden mit Ihnen ca. 40 aktuelle Urteile zur StPO besprochen. Zusätzlich gibt es einen Kursblock zum JGG.

Hansa Capital GmbH & Co. KG

Ihr überregionaler Finanz- und Versicherungsmakler



Unabhängige Finanzberatung:

„Unabhängige Finanzberater erleben derzeit einen ungeahnten Boom.“

„... auch bei den Honorarberatern ist die Nachfrage enorm.“

Ticker-Meldungen der letzten Tage; Quelle: FONDS professionell

Dass Banken, Sparkassen und die bekannten großen Strukturvertriebe in der Regel keine Beratung durchführen, sondern nach Anweisung "von oben" verkaufen, dürfte spätestens seit den Diskussionsrunden der letzten Wochen jedem bekannt sein.

Als unabhängiger Finanzberater zeige ich jedem meiner Kunden bei der Produktauswahl Preis, Leistung und Bonität der jeweiligen Gesellschaft im konkreten Marktumfeld, so dass Sie Ihre Wünsche vor Abschluss selbst erkennen und mitteilen können. Nur so entsteht die für Sie individuell richtige Lösung.

Nehmen Sie Kontakt mit mir auf und überzeugen sich selbst, was unabhängige Beratung wirklich bedeutet. Partizipieren Sie dabei auch von meiner Erfahrung als ehemaligem Bankangestellten und früherem Mitarbeiter eines großen auf Akademiker spezialisierten Finanzdienstleisters, der aus eigener Erfahrung genau weiß, was unabhängige Finanzberatung, wenn Sie offen und nachweislich gelebt wird, für Sie leisten kann.

Mit über 10 Jahren Finanzdienstleistungserfahrung sind wir mit den Details juristischer Karrieren vertraut wie kaum ein anderer. Im Zentrum unserer Aktivitäten steht die Lebens begleitende Beratung und Betreuung. Angefangen mit zielgerichteten Informationen zum Studium, zum Berufseinstieg und zur Karriere, bieten wir Ihnen ein ganzheitliches Vorsorge- und Vermögensmanagement.

Als Makler vergleichen wir für Sie Preise und Leistungen und bringen Transparenz in den unübersichtlichen Markt aus Anbietern, Produkten, Tarifen und Bedingungen.


Zu unserem Leistungsspektrum zählen u.a. die Sparten: Berufshaftpflichtversicherung, private Krankenversicherung, Berufsunfähigkeitsversicherung, Altersvorsorge, Sachversicherungen, Geldanlage, Immobilien- und Existenzgründungsfinanzierungen.

Dipl.-Kfm. Jens Ohlrogge
Bankkaufmann
Geschäftsführer

Hansa Capital GmbH & Co. KG
Mirabellenweg 7
21720 Grünendeich bei Hamburg

Telefon: 04142/898-284
ohlrogge@hansa-capital.de
www.hansa-capital.de

Gericht: BAG	Zurechnung von Anwaltsverschulden auch bei Erhebung KSch-Klage	KSchG §§ 4, 7
Aktenzeichen: 2 AZR 472/08		
Datum: 11.12.2008		

	<p>Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage, wenn ihr Rechtsanwalt schuldhaft die Drei-Wochen-Frist für die Klageerhebung versäumt hat. Sie müssen sich das Anwaltsverschulden gemäß § 85 Abs.2 ZPO zurechnen lassen. Das gilt auch, wenn sie den Anwalt unmittelbar nach Zugang der Kündigung mit der Klageerhebung beauftragt haben.</p>
---	--

Sachverhalt: Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin mit Schreiben vom 25.09.2007, der Klägerin zugegangen am 26.09.2009, zum 31.10.2007. Zwei Tage nach Zugang der Kündigung beauftragte die Klägerin den Rechtsanwalt A. mit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Als sie sich rund vier Wochen später bei A. über den Stand des Verfahrens erkundigte, teilte dieser ihr mit, dass er die fristgerechte Klageerhebung versehentlich versäumt habe.

Die Klägerin entzog daraufhin A. das Mandat und beauftragte den Rechtsanwalt B. mit der Wahrnehmung ihrer Interessen. Dieser erhob Mitte November 2007 Kündigungsschutzklage und beantragte zugleich die "Wiedereinsetzung in den vorigen Stand". Die Klägerin vertrat die Auffassung, sie müsse sich das Verschulden des Rechtsanwalt A. an der Fristversäumung nicht zurechnen lassen. Die Beklagte machte dagegen geltend, dass die Zurechnungsnorm des § 85 II ZPO anzuwenden sei.

ArbG und LAG wiesen den Antrag auf nachträgliche Klagezulassung zurück. Die vom LAG zugelassene Revision zum BAG hatte ebenfalls keinen Erfolg.

Lösung:


Die Klage ist unzulässig, da sie entgegen § 4 KSchG nicht innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben worden ist.

Die Klage ist auch nicht gemäß § 5 Abs.1 KSchG nachträglich zuzulassen. Eine Zulassung verspäteter Klagen kommt danach nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Klage fristgerecht zu erheben.

Im Streitfall ist der Klägerin selbst zwar kein Sorgfaltsverstoß vorzuwerfen, da sie schon zwei Tage nach Zugang der Kündigung den Rechtsanwalt A. mit der Erhebung der Klage beauftragt hat. A. hat die Einhaltung der Klagefrist jedoch schuldhaft versäumt. Dieses Anwaltsverschulden an der verspäteten Klageerhebung steht gemäß § 85 Abs.2 ZPO einer verschuldeten Fristversäumung der Klägerin gleich.

Da die Klägerin die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung damit nicht rechtzeitig geltend gemacht hat, gilt die Kündigung gemäß § 7 KSchG - ohne inhaltliche Überprüfung - als wirksam.

Gericht: LAG Hessen	Verdachtskündigung verlangt umfangreiche Sachverhaltsaufklärung	BGB §§ 626
Aktenzeichen: 4/12 Sa 523/07		
Datum: 17.06.2008		

	<p>Eine Verdachtskündigung setzt unter anderem voraus, dass der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen hat. Bestehen auch noch nach Anhörung des Arbeitnehmers Zweifel am Tathergang, so muss der Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung die Personen befragen, die an dem Vorfall beteiligt waren oder Kenntnisse über ihn haben.</p>
---	--

Sachverhalt: Die Klägerin war seit 1989 in dem von dem Beklagten betriebenen Krankenhaus als Hebamme beschäftigt.

Im Krankenhaus des Beklagten wird Müttern bei der Geburt üblicherweise das Schmerzmittel Dolantin verabreicht. Dieses Mittel fällt unter das Betäubungsmittelgesetz, da es bei unsachgemäßer Verabreichung zu Abhängigkeit führen kann. Die Hebammen dürfen das Schmerzmittel nur nach entsprechender Anordnung eines Arztes verabreichen und müssen dies jeweils in das Betäubungsmittelbuch eintragen.

Nachdem der Eindruck entstanden war, dass die Klägerin besonders große Mengen Dolantin verbräuche, wurden

mit ihr mehrere Gespräche geführt. Als dann festgestellt wurde, dass die Patientin A. die ihr verschriebene Dosis Dolantin von der Klägerin nicht erhalten hatte, verhärtete sich beim Beklagten der Verdacht einer Entwendung von Schmerzmitteln, zumal sich aus stichprobenartigen Vergleichen des Betäubungsmittelbuchs mit den Patientenakten aus drei Monaten elf weitere Unregelmäßigkeiten ergaben.

Die Klägerin bestreitet den Tatvorwurf. Sie habe lediglich die Verabreichung des Medikaments nicht immer ausreichend dokumentiert. Dies sei in Stresssituationen nichts Ungewöhnliches. Bei der Behandlung der Patientin A. seien ihr die Ampullen mit dem Schmerzmittel auf den Boden gefallen und zerbrochen. Da die Patientin zwischenzeitlich eingeschlafen sei, habe sie ein schwächeres Schmerzmittel für ausreichend gehalten. Ein von der Klägerin in Auftrag gegebenes Drogenscreening ergab einen negativen Befund. Das auf Strafanzeige der Beklagten gegen sie eingeleitete Ermittlungsverfahren stellte die Staatsanwaltschaft gemäß § 170 Abs.2 StPO ein.

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin wegen des Verdachts der Entwendung von Schmerzmitteln fristlos. Die hiergegen gerichtete Klage hatte sowohl vor dem ArbG als auch vor dem LAG Erfolg.

Lösung:

Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nicht wirksam gekündigt. Es fehlt an einem wichtigen Kündigungsgrund im Sinn von § 626 Abs.1 BGB.

Der Beklagte hat die Kündigung darauf gestützt, dass die Klägerin verdächtig sei, eine Straftat begangen zu haben. Eine solche Verdachtskündigung ist nur zulässig, wenn

- starke Verdachtsmomente auf objektiven Tatsachen beruhen,
- die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen in die Redlichkeit des Arbeitnehmers zu zerstören
- und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen und insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem Vorwurf gegeben hat.

Bleiben nach der Anhörung des Arbeitnehmers Zweifel an seiner Täterschaft, so gehört zu den gebotenen Aufklärungsmaßnahmen auch die Befragung der Personen, die am jeweiligen Vorgang beteiligt waren oder Kenntnisse über diesen haben.

Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt. Vorliegend steht lediglich fest, dass die Eintragungen der Klägerin in den Patientenakten von denen im BTM-Buch abweichen, nicht aber, was die Ursachen für diese Abweichung sind. Die Abweichungen lassen insbesondere nicht mit hinreichender Sicherheit darauf schließen, dass die Klägerin das Schmerzmittel entwendet oder selbst konsumiert hat. Denkbar ist auch eine unsorgfältige Führung der Patientenakten oder eine Verabreichung von höheren Dosen des Schmerzmittels als im BTM-Buch eingetragen. Somit bestehen erhebliche Zweifel, ob die Klägerin tatsächlich Medikamente unterschlagen hat. Bei dieser Sachlage hätte der Beklagte weitere Personen zu den Vorfällen befragen müssen, so etwa die weiteren Frau A. behandelnden Pflegekräfte und Frau A. selbst.

_____ Anzeige _____



Crash-Kurs wieder im Februar 2009

Öff. Recht / Zivilrecht / Strafrecht. An drei Wochenenden (Samstag und Sonntag).

Jeweils 9.30 – 12.30 Uhr und 13.30 – 16.30 Uhr


Strafrecht am 24. und 25. Januar 2009

Zivilrecht am 31. Januar und am 1. Februar 2009

Öffentliches Recht am 7. Und 8. Februar 2009

Goetheplatz 5, Frankfurt (Nähe Hauptwache)

Gericht: LAG Berlin-Brandenburg	Indizierung der Benachteiligung von Frauen bei Beförderungen	AGG
Aktenzeichen: 15 Sa 517/08		§ 15
Datum: 26.11.2008		

	Wichtiges Indiz für eine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei Beförderungen ist die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen. Es spricht daher für eine Benachteiligung von Frauen, wenn in einem Unternehmen mit überwiegend weiblichen Beschäftigten alle Führungspositionen mit Männern besetzt sind. Kann der Arbeitgeber dieses Indiz nicht widerlegen, kann er zu hohen Entschädigungszahlungen (hier: dauerhafte Erstattung der Vergütungsdifferenz plus 20.000 Euro) verurteilt werden.
---	---

Sachverhalt: Die Klägerin ist in einem Unternehmen beschäftigt, in dem die Belegschaft zu zwei Dritteln aus Frauen besteht. Sämtliche 27 Führungspositionen sind mit Männern besetzt. Nachdem die Klägerin sich erfolglos auf einen Beförderungsposten beworben hatte, verlangte sie vom beklagten Arbeitgeber wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung eine Entschädigung nach dem AGG und Schadensersatz.

Der Beklagte bestritt eine Diskriminierung und machte geltend, dass die Klägerin nicht die am besten geeignete Bewerberin gewesen sei. Eine Stellenausschreibung oder schriftlich dokumentierte Auswahlkriterien legte er dabei nicht vor.

Das LAG gab der Klage statt. Es verurteilte den Beklagten, an die Klägerin - zeitlich unbegrenzt auch für die Zukunft - die Vergütungsdifferenz zu dem Beförderungsposten und eine zusätzliche Entschädigung in Höhe von 20.000 Euro zu zahlen. Im Hinblick auf Teile seiner Entscheidung ließ das LAG allerdings die Revision zum BAG zu.

Lösung:

Die Klägerin hat gegen den Beklagten wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei der Beförderung einen Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz.

Die Klägerin hat hinreichende Indizien für eine Geschlechterdiskriminierung vorgetragen. Insoweit kann eine Statistik über die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen herangezogen werden. Im Streitfall stellt der Umstand das alle Führungspositionen mit männlichen Kollegen besetzt sind, obwohl in dem Unternehmen überwiegend Frauen arbeiten, ein ausreichendes Indiz für eine Benachteiligung dar.

Es wäre daher Sache des Beklagten gewesen, dieses Indiz zu widerlegen und im Einzelnen darzulegen, warum er sich bei seiner Beförderungsentscheidung aus Gründen, die mit dem Geschlecht der Klägerin nichts zu tun haben, gegen die Klägerin entschieden hat. Der Beklagte ist seiner Darlegungslast jedoch nicht gerecht geworden. Er hat insbesondere keine Stellenausschreibung oder schriftlich dokumentierte Auswahlkriterien vorgelegt, um seine Auswahlentscheidung näher zu begründen. Er konnte sich auch nicht pauschal darauf berufen, dass die Klägerin nicht die am besten geeignete Bewerberin gewesen sei.

Neben dem Schadensersatzanspruch nach dem AGG in Höhe der Vergütungsdifferenz zu der Position, auf die sich die Klägerin erfolglos beworben hat, steht der Klägerin auch noch ein Anspruch auf Ersatz des immateriellen Schadens in Höhe von 20.000 Euro wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts zu. Der Beklagte hat mit der diskriminierenden Beförderungsentscheidung das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt. Dieser Eingriff ist noch dadurch verstärkt worden, dass die Klägerin durch Äußerungen ihrer Vorgesetzten herabgewürdigt und eingeschüchtert worden ist.

Anzeige



Assessorkurse von *Jura Intensiv*

Vertrauen Sie auch bei der Vorbereitung auf das Zweite Examen auf uns.

Kursbeginn in Frankfurt und Gießen jeweils im März und im September.

Kursbeginn in Mainz und Heidelberg jeweils im April und im Oktober.