

Christian Oberwetter, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Ein Jahr AGG – erste Erfahrungen mit der Rechtsprechung

Zum 18. 8. 2007 wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ein Jahr in Kraft sein. Vor Inkrafttreten des Gesetzes wurde von vielen Stimmen eine Klageflut und Prozesslawine befürchtet. Zumindest im ersten Jahr ist es zu solchen Folgen nicht gekommen. So gingen z.B. im Land Baden-Württemberg vom 18. 8. 2006 bis zum 18. 4. 2007 lediglich 109 Verfahren bei den Arbeitsgerichten ein, die AGG-Bezug hatten. Das waren 0,3 Prozent der insgesamt in diesem Zeitraum eingegangenen Verfahren (PM des LAG Baden-Württemberg v. 27. 6. 2007, BB 2007, S. V). Vor Inkrafttreten des AGG wurde teilweise die Auffassung vertreten, es würde nur vereinzelt zu Klagen von Diskriminierten kommen. In dem Zusammenhang wurde darauf verwiesen, dass das Verbot der Diskriminierung von Frauen bereits seit 1980 geregelt wäre, es jedoch nur selten zu Klagen gekommen wäre. In 25 Jahren hätte es nur 112 Verfahren gegeben (http://www.boeckler.de/pdf/im_puls_2005_02_klageflut.pdf). Wenngleich von einer Klageflut nicht die Rede sein kann: Allein 109 Verfahren in Baden-Württemberg nach Ablauf eines Jahres sprechen eine deutliche Sprache: Das AGG spielt in der deutschen Rechtsprechung eine Rolle. Die Tendenz dürfte steigend sein. Der Aufsatz befasst sich mit solchen Sachverhalten, die einen arbeitsrechtlichen Bezug aufweisen und gibt einen Überblick über die Rechtsprechung.

I. Anwendungsbereich des AGG

Das Arbeitsgericht Osnabrück¹ stellte als erstes Gericht mit Klarheit fest, dass die Norm des § 2 Abs. 4 AGG wegen ihrer Europarechtswidrigkeit nicht anzuwenden sei und das AGG daher auf Kündigungssachverhalte Anwendung fände.

II. Persönlicher Anwendungsbereich

Ein Personalberatungsunternehmen hatte im Auftrag eines potenziellen Arbeitgebers einen Bewerber unter Hinweis auf die Altersstruktur im Unternehmen abgelehnt. Der Kläger machte gerichtlich einen Auskunftsanspruch gegen das Personalunternehmen geltend, um den Namen des potenziellen Arbeitgebers zu erfahren. Der Personalvermittler erkannte vor dem Arbeitsgericht Ulm² seine Verpflichtung zur Auskunftserteilung an.

III. Benachteiligung wegen des Geschlechts

Das Arbeitsgericht Heilbronn³ befasste sich mit der Frage, ob im Rahmen der Eingruppierung Elternzeiten bei Ermittlung der Berufsjahre zu berücksichtigen seien. Durch Nichtberücksichtigung dieser Zeiten erhielt die Klägerin ein niedrigeres Gehalt als solche Arbeitnehmer, die keine Elternzeit in Anspruch genommen hatten. Das Arbeitsgericht vertrat die Auffassung, dass die unterschiedliche Behandlung von Elternzeiten und aktiven Beschäftigungszeiten gemäß § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt sei, da bei der Vergütungshöhe auf die beruflichen Erfahrungen abgestellt werden dürfe. Das Arbeitsgericht Heilbronn steht damit in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes in dem ähnlichen Fall Cadman.⁴ Der EuGH hatte in der Entscheidung festgehalten, dass Frauen nicht mittelbar diskriminiert werden, wenn sich ihre Vergütung nach den Dienstjahren beim Arbeitgeber richtet.

Das Arbeitsgericht Stuttgart⁵ sprach einem Kläger eine Entschädigung von 1500 Euro zu. Der Kläger hatte sich auf eine Stelle als Betreuungskraft beworben. Er erhielt eine Absage, in der es hieß, dass die Wahl auf Mitbewerberinnen gefallen sei. Da die Beklagte der Aufforderung des Gerichts nicht nachkam, Unterlagen zu Ausschreibung und Auswahlkriterien vorzulegen, sei zu Lasten der Beklagten zu unterstellen, dass der Kläger aus Gründen des Geschlechts unzulässig benachteiligt worden sei.

IV. Benachteiligung wegen der Religion

Das Verwaltungsgericht Düsseldorf⁶ hatte in einem Fall zu entscheiden, ob es zulässig war, dass eine Bewerberin nicht in den Schuldienst eingestellt wurde, weil sie auf das Tragen eines Kopftuches nicht verzichten wolle. Das Verwaltungsgericht erkannte darauf, dass eine Benachteiligung, so sie denn vorliegen würde, nach § 8 AGG gerechtfertigt wäre. Das Schulgesetz sehe das Verbot äußerer Bekundungen vor. Dieses Neutralitätsgebot diene dem politischen, religiösen und weltanschaulichen Schulfrieden. Die Einhaltung der Regelung stelle damit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar.

V. Benachteiligung wegen des Alters

Vor dem Arbeitsgericht Frankfurt a.M.⁷ hatten drei Piloten der Lufthansa die Feststellung begehrt, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der tariflichen Altersbefristungsregelung mit Erreichung des 60. Lebensjahres enden würde. Das Arbeitsgericht hielt die tarifliche Altersgrenze für wirksam, da eine Rechtfertigung vorliege. Die Altersbeschränkung sei objektiv und angemessen, um ein legitimes Ziel zu verfolgen. Der Schutz von Leib und Leben der Besatzung, der Passagiere und der Bevölkerung in den überflogenen Gebieten erfordere diese Altersbeschränkung.

Das Bundesverfassungsgericht hatte in einem ähnlichen Fall bereits eine Altershöchstgrenze für Piloten von 65 Jahren als angemessen erachtet.⁸

Das OVG Lüneburg⁹ entschied im Rahmen einer einstweiligen Anordnung, dass gemäß § 10 AGG eine generalisierende und typisierende Festlegung einer Altersgrenze zur Sicherung eines wichtigen Gemeinschaftsguts zulässig wäre. Die im Jahre 1934 geborene Antragstellerin begehre die Verpflichtung des Luftfahrt-Bundesamtes zur Anerkennung als flugmedizinische Sachverständige.

¹ ArbG Osnabrück, 5. 2. 2007 – 3 Ca 778/06, BB 2007, 1504 ff.

² PM des LAG Baden-Württemberg, 27. 6. 2007, BB 2007, S. V.

³ ArbG Heilbronn, 3. 4. 2007 – 5 Ca 12/07, http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&verfahrensart=Alle+Verfahrensarten&sid=b57d4864f99ad49409040e6928ef3d27&nr=8786&pos=2&anz=12.

⁴ EuGH, 3. 10. 2006 – Rs. C-17/05, B.F. Cadman/Health & Safety Executive, Slg. 2006, I-9583, DB 2006, 2350 f.

⁵ ArbG Stuttgart, 26. 4. 2007 – 15 Ca 11133/06, http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&verfahrensart=Alle+Verfahrensarten&sid=94784ee63fd6f5df464765adaacc7ce8&nr=8784&pos=1&anz=12.

⁶ VG Düsseldorf, 5. 6. 2007 – 2 K 6225/06, <http://www.justiz.nrw.de/nrwe>.

⁷ ArbG Frankfurt, 14. 3. 2007 – 6 Ca 7405/06, ArbRB 2007, 174.

⁸ BverfG, 26. 1. 2007 – 2 BvR, 2408/06, www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen.

⁹ OVG Lüneburg, 13. 9. 2006 – 12 ME 275/06, ArbRB 2007, 69.

Oberwetter | Ein Jahr AGG – erste Erfahrungen mit der Rechtsprechung

Die nach § 24e Abs. 6 Satz 2 LuftVZO gesetzte Altersgrenze von 68 Jahren sah das Gericht nicht als diskriminierend an.

Das LAG Baden-Württemberg¹⁰ befand über ein Verfahren, das sich mit Altersdiskriminierung wegen einer krankheitsbedingten Kündigung in einem Kleinbetrieb befasste. Dem 54 Jahre alte Kläger war aus personenbedingten Gründen aufgrund erheblicher krankheitsbedingter Fehlzeiten gekündigt worden. Der Kläger war der Auffassung, dass der Arbeitgeber eine Interessenabwägung habe vornehmen müssen und er in diesem Rahmen jüngeren und kürzer beschäftigten Mitarbeitern hätte kündigen müssen. Die Tatsache, dass der Kläger erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten gehabt habe, dürfe nicht berücksichtigt werden, da ältere Mitarbeiter stets höhere Fehlzeiten hätten als jüngere Mitarbeiter und eine Kündigung aus solchen Gründen daher eine unzulässige Altersdiskriminierung darstelle. Das LAG folgte dieser Argumentation nicht. Zwar sah das Gericht den Vortrag des Klägers, dass ältere Arbeitnehmer durchschnittlich höhere Fehlzeiten aufweise als jüngere Arbeitnehmer, als zutreffend an. Allerdings wies das Gericht darauf hin, dass die krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers die durchschnittlichen Krankenstandszeiten vergleichbarer Arbeitnehmer seiner Altersgruppe weit überstiegen, so dass auf dieser Grundlage von einer Diskriminierung nicht ausgegangen werden könne.

Gegenstand des bereits oben unter I. erwähnten Verfahrens vor dem Arbeitsgericht Osnabrück war die Bildung von Altersgruppen, die zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung im Rahmen eines Interessenausgleichs und Sozialplans getroffen worden war. Unstrittig führten die bei der Sozialauswahl zugrunde gelegten Altersgruppen zu einer unmittelbar an das Alter anknüpfenden Schlechterstellung der älteren Arbeitnehmer. Damit läge eine Diskriminierung älterer Arbeitnehmer vor, da die Altersgruppenbildung dazu führe, dass mehr ältere Arbeitnehmer gekündigt würden als dies ohne die Altersgruppenbildung geschehen wäre. Eine Rechtfertigung der Benachteiligung schloss das Arbeitsgericht aus, da die Beklagte hierzu unzureichend vorgetragen habe. Die Berufung auf den status quo der Altersstruktur genüge nicht. Das Argument der Beklagten, mittelfristig wäre die Produktion mit älteren Arbeitnehmern nicht mehr aufrecht zu erhalten, sei ein Vorurteil, dem das AGG gerade entgegengesetzt sei. Es existierten keine empirischen Belege, das die Leistungsfähigkeit mit zunehmenden Alter generell schwinde.¹¹

Das LAG Niedersachsen hat mit Datum vom 13. 7. 2007 diese Entscheidung aufgehoben.¹² Ein Verstoß gegen das AGG liege nicht vor. Die Revision zum BAG wurde zugelassen.

In einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Bielefeld¹³ hatte der über 50 Jahre alte Kläger die ihm ausgesprochene Kündigung angegriffen und eine fehlerhafte Sozialauswahl gerügt. Die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, Altersgruppen zu bilden. Das Arbeitsgericht stellte fest, dass eine Benachteiligung wegen einer Altersgruppenbildung in jedem Fall gerechtfertigt ist. Der Arbeitgeber habe ein anerkanntes betriebliches Interesse daran, eine ausgewogene Altersstruktur im Betrieb zu haben und zu erhalten. Das gelte in Hinblick auf die körperliche Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer, aber auch unter Berücksichtigung des Interesses des Arbeitgebers, dass das betrieblich erworbene Erfahrungswissen durch die Generationen der Arbeitnehmer tradiert werden kann.

In mehreren gleichlautenden Entscheidungen des OVG NRW¹⁴ wurde festgehalten, dass eine laubahnrechtliche Höchstaltersgrenze für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis keine unzulässige Diskriminierung wegen Alters darstelle. Bei den Höchstalterregelungen liege ein Rechtfertigungsgrund vor. Es solle ein angemessenes Verhältnis zwischen der Beschäftigungszeit als Beamter und dem Anspruch auf Versorgung im Ruhestand bestehen.

Zudem solle eine ausgewogene Altersstruktur in den jeweiligen Laufbahnen gewährleistet werden.

Das Arbeitsgericht Frankfurt a.M.¹⁵ hatte über die Ablehnung einer Bewerbung zu entscheiden. Eine 46 Jahre befristet eingestellte Stewardess hatte sich auf eine unbefristete Stelle beworben, wurde jedoch wegen ihres Alters abgelehnt. Die Fluggesellschaft hatte argumentiert, das wirtschaftliche Risiko krankheitsbedingter Ausfälle sei bei älteren Arbeitnehmern wesentlich höher und dem Unternehmen nicht zumutbar. Das Arbeitsgericht befand, dass das wirtschaftliche Risiko möglicher Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bei der Auswahl nicht zum Maßstab gemacht werden könne. Der Entschädigungsanspruch wurde in Höhe von drei Monatsgehältern zugesprochen.

VI. Einrichtung von betrieblichen Beschwerdestellen nach § 13 AGG

Gegenstand einiger Entscheidungen war das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einrichtung von betrieblichen Beschwerdestellen. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Hamburg¹⁶ besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG, wenn der Arbeitgeber nicht vom gesetzlich vorgeschriebenen Beschwerdeverfahren abweicht bzw. dessen Inhalt ergänzt. Bei der Einrichtung einer Beschwerdestelle handele es sich weder um die Gestaltung der Ordnung des Betriebs durch Schaffung allgemeiner verbindlicher Verhaltensregelungen noch um Maßnahmen des Arbeitgebers, durch die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf eine bestimmte betriebliche Ordnung berührt wird. Die Einrichtung einer Beschwerdestelle sei reiner Gesetzesvollzug.

Das LAG Hamburg¹⁷ änderte den vorstehenden Beschluss des Arbeitsgerichts ab. Das Landesarbeitsgericht differenzierte zwischen drei Vorgängen: Errichtung der Beschwerdestelle, Besetzung der Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren schlechthin. Bezüglich der Errichtung der Beschwerdestelle erkannte das Landesarbeitsgericht an, dass es sich nicht um einen mitbestimmungspflichtigen Akt handele, sondern um reinen Gesetzesvollzug. In Bezug auf die Besetzung der Beschwerdestelle hielt das LAG Hamburg ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht für erkennbar ausgeschlossen, denn durch die Festlegung der Beschwerdestelle werde geregelt, an wen sich die Beschäftigten zu richten haben, wenn sie sich nicht bei dem Betriebsrat, sondern bei ihrem Arbeitgeber beschweren wollen. Schließlich befand das LAG, dass ein erkennbarer Ausschluss des Mitbestimmungsrechts auch in

CHRISTIAN OBERWETTER



Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Maître en Droit. Jahrgang 1965. Studium der Rechtswissenschaften in Hamburg, Münster und Paris. Partner bei der Kanzlei Oberwetter & Olfen in Hamburg. Autor eines Kurzkommmentars zum AGG.

- ¹⁰ LAG Baden-Württemberg, 18. 6. 2007 – 4 Sa 14/07, http://lrwb.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2007&nr=8785&pos=2&anz=33.
- ¹¹ ArbG Osnabrück, 5. 2. 2007 – 3 Ca 778/06, BB 2007, 1504 ff.
- ¹² PM des LAG Hannover, 13. 7. 2007, http://www.landesarbeitsgericht.niedersachsen.de/master/C38981666_N12023485_L20_D0_I3160764.html.
- ¹³ ArbG Bielefeld, 25. 4. 2007 – 6 Ca 2886/06, <http://www.justiz.nrw.de/nrwe>.
- ¹⁴ So OVG NRW, 23. 5. 2007 – 6 a 1085/05; OVG NRW, 15. 3. 2007 – 6 A 942/05 u. 6 A 4625/04, <http://www.justiz.nrw.de/nrw>.
- ¹⁵ ArbG Frankfurt, 25. 6. 2007 – 11 Ca 8952/06, <http://www.jurion.de/newsletter.jsp?vid=3K90492&mref=s18072007-1>.
- ¹⁶ ArbG Hamburg, 20. 2. 2007 – 9 BV 3/07, BB 2007, S. 779.
- ¹⁷ LAG Hamburg, 17. 4. 2007 – 3 TaBV 6/07, DB 2007, 1417 ff.

Bezug auf die Ausgestaltung des Beschwerderechts nicht vorliege, denn es könne der Bereich der betrieblichen Ordnung betroffen sein.

VII. Fazit

Nach einem Jahr AGG bilden die Verfahren wegen Altersdiskriminierung einen Schwerpunkt der veröffentlichten Entscheidungen. Das deckt sich mit der Erhebung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, wonach in den zu entscheidenden Fällen das Alter das häufigste Diskriminierungsmerkmal gewesen wäre und einen Anteil von 36% ausgemacht habe.¹⁸

Ferner lässt sich feststellen, dass viele beklagte Arbeitgeber zwar Rechtfertigungsgründe bezüglich einer erfolgten Benachteiligung

ins Feld führen, diese Gründe jedoch eher pauschal gehalten sind und aus diesem Grunde von den Gerichten nicht berücksichtigt werden. Für die Unternehmen bedeutet das, umzudenken: Viele Regelungen, die vor Inkrafttreten des AGG niemand in Frage gestellt hätte, müssen nun darauf geprüft werden, ob es sich um Benachteiligungen nach dem AGG handelt und ob es eine Rechtfertigung hierfür gibt. Das gilt im Grunde für jede Entscheidung im Unternehmen. Um in gerichtlichen Verfahren zu bestehen, sollte in Unternehmen bereit vor Entstehen von Streitigkeiten kritisch hinterfragt werden, ob ein berechtigtes Interesse für eine Benachteiligung – also eine Rechtfertigung – tatsächlich vorliegt.

¹⁸ PM des LAG Baden-Württemberg, 27. 6. 2007, BB 2007, S. V.

BETRIEBSÜBERGANG

Betriebsübergang – Verwirkung des Widerspruchsrechts nach § 613a BGB nach über einem Jahr

– Neuvergabe von Schlachtarbeiten in einem Schlachthof –

BAG, Urteil vom 15. 2. 2007 – 8 AZR 449/06 = 8 AZR 431/06 = BB 2007, 1675

LEITSATZ:

Nutzt ein Auftragnehmer zur Durchführung der Ausbein-, Zerlege- und Schlachtarbeiten die ihm vom Inhaber des Schlachthofs zur Verfügung gestellten technischen Einrichtungen, macht deren Einsatz den eigentlichen Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs aus. Darin ist die wirtschaftliche Einheit zu sehen. Führt der neue Auftragnehmer die Schlachtarbeiten ohne zeitliche Unterbrechung unverändert wie der bisherige Auftragnehmer fort, ist von einem Betriebsübergang auszugehen.

BGB §§ 613a, 242

BB-KOMMENTAR

Astrid Wellhöner, LL.M.Eur., Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

I. Problem

Eine ordnungsgemäße Unterrichtung nach § 613 a Abs. 5 BGB erfordert nach der in 2006 herausgearbeiteten, sehr strengen Rechtsprechung des BAG (BAG, 13. 7. 2006, 8 AZR 305/05, BB 2006, 2583; 14. 12. 2006, 8 AZR 763/05, NJW 2007, 2134 = NZA 2007, 682, hierzu Lindemann/Wolter-Roßteuscher, BB 2007, 938) eine auch für den juristischen Laien verständliche, arbeitsplatzbezogene und zutreffende Information nach dem subjektiven Kenntnisstand von Betriebsveräußerer und -übernehmer. Sie muss u.a. Angaben über die Identität des Erwerbers, den Gegenstand und den rechtlichen Grund des Betriebsübergangs sowie eine korrekte Darstellung der rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs für den Arbeitnehmer enthalten. Die Folgen einer unterbliebenen, fehlerhaften oder unvollständigen Unterrichtung hat der Gesetzgeber nicht ausdrücklich geregelt. Das BAG folgert aus dem Wortlaut von § 613 a Abs. 6 BGB und aus dem Sinn und Zweck der Unterrichtungspflicht, dass bei einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung die Frist zur Erklärung des Widerspruchs nicht in Gang gesetzt wird. Betroffene Arbeitnehmer können also auch noch längere Zeit nach erfolgtem Betriebsübergang unter Hinweis auf

Mängel des Unterrichtungsschreibens mittels Widerspruch die Rückkehr zu ihrem früheren Arbeitgeber „erzwingen“. Der 8. Senat macht es betroffenen Arbeitnehmern mit seinem Postulat einer „hundertprozentig richtigen“ Information zudem leicht, diesen Weg zu gehen. Im Gegensatz dazu besteht in der Praxis ein evidentes Bedürfnis nach Rechtssicherheit im Sinne einer zeitlichen Grenze für die Ausübung des Widerspruchsrechts. Da das BAG keine Kausalität verlangt zwischen der fehlerhaften Unterrichtung und der Ausübung des Widerspruchs, spielt daher in der Praxis das Rechtsinstitut der Verwirkung gem. § 242 BGB eine große Rolle. Jede Entscheidung des BAG zur Konkretisierung der Voraussetzungen der Verwirkung, insbesondere des Zeitmoments, ist daher zu begrüßen. In dem Schlachthof-Fall hat das BAG nun erstmals seit Inkrafttreten des § 613a Abs. 5 und Abs. 6 BGB die Verwirkung des Widerspruchsrechts bejaht.

II. Entscheidung

1. Sachverhalt

Der Entscheidung lag – vereinfacht – folgender Sachverhalt zu Grunde: Der Kläger war in einem sächsischen Schlachthof als Fleischer tätig. Der beklagte Arbeitgeber war auf Basis eines Werkvertrages mit der Durchführung der Ausbein-, Zerlege- und Schlachtarbeiten beauftragt. Mitte 2004 kündigte der Auftraggeber den Werkvertrag mit der Beklagten zum 31. 12. 2004 und beauftragte mit den Schlachtarbeiten ab dem 01. 1. 2005 die E., eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach slowakischem Recht. E. nutzte die gleichen Räumlichkeiten und vor allem die im Schlachthof befindliche technische Einrichtung, die für eine Massentierschlachtung unerlässlich ist. E. übernahm keinen Arbeitnehmer der Beklagten, sondern führte die Schlachtarbeiten mit – vermutlich günstigeren – slowakischen Arbeitnehmern durch. Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 30. 12. 2004 mit, dass die bisher von seinem Unternehmen durchgeführten Arbeiten an die E. vergeben worden seien, die dadurch in das Nutzungsrecht der zur Schlachtung genutzten Räumlichkeiten und Betriebsmittel gelangt sei. Das Arbeitsverhältnis des Klägers gehe daher mit allen Rechten und Pflichten nach § 613 a BGB auf die slowakische E. über. Als der Kläger an seinem ersten Arbeitstag im neuen Jahr versuchte, seine Arbeit bei der E. anzutreten, wurde er von ihr abgewiesen. Der Kläger wollte daher vor den Arbeitsgerichten feststellen lassen, dass sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten (noch) besteht. Gegen die slowakische Gesellschaft E. ging er aus nicht ersichtlichen Gründen nicht gerichtlich vor (Man kann nur spekulieren, dass er wohl nicht Arbeitnehmer einer ausländischen Gesellschaft werden/sein wollte). Während ihm das ArbG Chemnitz Recht gab, hatte seine Klage vor dem Sächsischen Landesarbeitsgericht (Urteil vom 11. 4. 2006, 7 Sa 373/05) und dem BAG keinen Erfolg. Der anwaltlich vertretene