

Themen: Begründung des Arbeitsverhältnisses – AGG, Arbeitnehmereigenschaft, Frage- und Informationsrechte, fehlerhaftes Arbeitsverhältnis

Fall 1

Sachverhalt

Die 37-jährige A ist nach ihrem Umzug nach Freiburg auf der Suche nach einer Stelle als Gesundheits- und Krankenpflegerin. In der Badischen Zeitung entdeckt sie folgende Annonce bei den Stellenangeboten:

„Für das Lazarus-Haus wird eine engagierte Krankenschwester mit anerkanntem Abschluss gesucht; Höchstalter 35 Jahre [...].“

Das Lazarus-Haus wird in Trägerschaft des Regionalverbundes kirchlicher Krankenhäuser (RkK) gGmbH geführt, dessen Gesellschafter vier katholische Ordensgemeinschaften sind.

A bewirbt sich telefonisch ohne Nennung ihres Alters und wird zu einem Vorstellungsgespräch bei der Verwaltungsdirektorin des Lazarus-Hauses eingeladen, bei dem sie auch ihre vollständige Bewerbungsmappe übergibt. Im Gespräch teilt die A auf Nachfrage nach ihrer Konfession mit, dass sie aus Enttäuschung über die Positionen der katholischen Kirche - insbesondere aufgrund der Haltung zur Pius-Bruderschaft - jüngst aus der Kirche ausgetreten sei.

Obwohl sich die A aufgrund ihrer hohen Qualifikation und der Tatsache, dass sich außer ihr lediglich weniger qualifizierte Bewerberinnen auf die Stelle beworben hatten, sehr gute Chancen für eine Einstellung ausrechnet, erhält sie die Bewerbungsunterlagen nach wenigen Tagen zurück, ohne dass das Begleitschreiben eine nähere Begründung enthielt. A vermutet zutreffend, dass einerseits ihr Alter eine Rolle spielte; andererseits besagt eine „Richtlinie für Arbeitsverhältnisse im RkK“, dass alle Tätigkeiten nur von katholischen Personen besetzt werden können.

Frage 1:

A fühlt sich ungerecht behandelt und fragt, ob sie nicht einen Anspruch gegen die RkK gGmbH auf Einstellung habe; hilfsweise möchte sie zumindest eine Entschädigung und Ersatz für die Bewerbungskosten erhalten.

Fortsetzung

Weiterhin auf der Suche nach einer Verdienstmöglichkeit im Gesundheitswesen wird A auf den mobilen Pflegedienst „Pflege in Freiburg“ aufmerksam. Dieser erbringt ausschließlich ärztlich verordnete und von Sozialversicherungsträgern bewilligte Pflegedienstleistungen in den Privathaushalten der Patienten. Das Konzept von „Pflege in Freiburg“ sieht vor, freie Mitarbeiter projektbezogen zu beschäftigen. Ein „Projekt“ besteht dabei aus einem einzelnen Pflegeeinsatz. Jeder freie Mitarbeiter ist verpflichtet, wöchentlich zehn Pflegeeinsätze zu übernehmen. Diese Einsätze sind auch garantiert. Es steht dem Mitarbeiter frei, soweit Nachfrage besteht, weitere Einsätze zu übernehmen. Die Vergütung erfolgt honorarbezogen – 15 € je Einsatz. Die Terminvereinbarungen und die Dienstplangestaltung erfolgt durch C, Inhaber von „Pflege in Freiburg“. Ist ein freier Mitarbeiter verhindert, ist er gehalten, sich frühzeitig abzumelden, damit C einen Ersatz organisieren kann. Die freien Mitarbeiter müssen ihren eigenen PKW, versehen mit einem mobilen Schild von „Pflege in Freiburg“, für die Einsätze nutzen. Hierfür wird eine Aufwandsentschädigung gezahlt. Alle sonstigen für die Pflege erforderlichen Mittel werden von C gestellt. A, die im dritten Monat schwanger ist, fühlt sich durch das flexible Konzept sofort

Themen: Begründung des Arbeitsverhältnisses – AGG, Arbeitnehmereigenschaft, Frage- und Informationsrechte, fehlerhaftes Arbeitsverhältnis

angesprochen und bewirbt sich auf die freie Stelle. Beim Vorstellungsgespräch kommt C auch darauf zu sprechen, dass es in der Vergangenheit durch Ausfälle wegen Schwangerschaft immer wieder zu Schwierigkeiten bei der Personalplanung gekommen sei. Es sei ihm deshalb ein besonderes Anliegen, dass A ihre Familienplanung bereits abgeschlossen habe. Auf die sich anschließende Frage nach einer Schwangerschaft antwortet A deshalb wahrheitswidrig, dass sie dem gesuchten Profil genau entspreche und keineswegs schwanger sei. Daraufhin schließen C und A eine schriftliche „Vereinbarung über freie Mitarbeit auf Projektbasis“, welche C für alle seine freien Mitarbeiter verwendet. Einige Wochen nach ihren ersten Einsätzen wird As Schwangerschaft jedoch deutlich sichtbar.

Frage 2:

C ist entrüstet und erklärt A mündlich, dass er sich an den Vertrag nicht mehr gebunden fühle. A möchte wissen, ob sie auf ihre Einsätze als Pflegekraft weiterhin bestehen kann.