



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



MÄRZ 2023

Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“!

Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Wirksamkeit einer Kappungsgrenze in einem Sozialplan bei Erfassen eines Zusatzbetrags für schwerbehinderte Arbeitnehmer	11.10.2022 - 1 AZR 129/21 -	<p>Es verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die Betriebsparteien in einem Sozialplan grundsätzlich die Gewährung eines zusätzlichen Abfindungsbetrags zum Ausgleich der durch eine Schwerbehinderung bedingten wirtschaftlichen Nachteile infolge des Arbeitsplatzverlusts vorsehen, dessen Zahlung aber wegen einer im Sozialplan vorgesehenen Höchstbetragsregelung bei älteren schwerbehinderten Arbeitnehmern unterbleibt.</p> <p><i>Das hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob die in einem Sozialplan vorgesehene Kappungsgrenze auch einen Zusatzbetrag für schwerbehinderte Arbeitnehmer erfassen kann.</p> <p>Die beklagte Arbeitgeberin schloss mit dem Betriebsrat einen Sozialplan zur Milderung der den Arbeitnehmern infolge einer Werkschließung entstehenden Nachteile. Der Sozialplan sieht unter anderem für alle Arbeitnehmer, die betriebsbedingt gekündigt werden, einen Anspruch auf eine Abfindung vor, die auf einen Höchstbetrag von 75.000 € (sog. Kappungsgrenze) begrenzt ist. Schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmer sollen nach dem Sozialplan eine zusätzliche Abfindung erhalten.</p>

Neben dem Interessenausgleich und dem Sozialplan schlossen die Betriebsparteien am gleichen Tag eine Betriebsvereinbarung bezüglich einer Klageverzichtsprämie. Diese sieht vor, dass Arbeitnehmer, die Ansprüche auf eine Sozialplanabfindung haben, eine höhere Abfindung erhalten, wenn sie keine Kündigungsschutzklage erheben.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde ordentlich und betriebsbedingt gekündigt. Eine Kündigungsschutzklage erhob er nicht.

Bei der Berechnung der Abfindung des Klägers wandte die Beklagte die Kappungsgrenze des Sozialplans auch auf die Klageverzichtsprämie an, sodass dem Kläger nach der Abfindungsberechnung nur eine Abfindung in Höhe des Höchstbetrags von 75.000 € zustand. Ein zusätzlicher Abfindungsbetrag wegen der Schwerbehinderung des Klägers wurde nicht gezahlt.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die im Sozialplan enthaltene Höchstbegrenzung schwerbehinderte Arbeitnehmer benachteilige. Der zum Ausgleich der besonderen – behinderungsbedingten – Nachteile vorgesehene Zusatzbeitrag könne dadurch bei älteren schwerbehinderten Arbeitnehmern die beabsichtigte Kompensation nicht bewirken.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger recht und hat ihm den geltend gemachten Zusatzbetrag für schwerbehinderte Arbeitnehmer zugesprochen.

Der Kläger erfülle die Voraussetzungen für die Gewährung des zusätzlichen Abfindungsbetrags. Die im Sozialplan enthaltene Höchstbetragsregelung stehe der Zahlung nicht entgegen. Die Höchstbetragsregelung sei wegen Verstoßes gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG unwirksam, soweit sie sich auf diesen zusätzlichen Abfindungsbetrag erstrecke.

Durch die Begrenzung der Gesamtabfindung auf 75.000 Euro pro Arbeitnehmer werde ein Teil der schwerbehinderten Arbeitnehmer anders behandelt als der übrige Teil dieser Gruppe. Der Abfindungshöchstbetrag führe dazu, dass nur diejenigen schwerbehinderten Arbeitnehmer die zusätzliche Abfindung erhalten, deren Abfindung den Betrag von 75.000

Euro nicht übersteigt. Diese Gruppenbildung sei auch nicht unter Berücksichtigung des mit der Höchstbetragsregelung verfolgten Zwecks gerechtfertigt.

<p>Aufhebung einer Versetzung</p> <p>Auswirkungen einer ggf. mitbestimmungswidrigen Versetzung auf die Zuordnung eines Arbeitnehmers zu einem übergehenden Betriebsteil</p>	<p>15.11.2022</p> <p>- 1 ABR 15/21 -</p>	<p>Der Antrag nach § 101 S. 1 BetrVG wird unbegründet, wenn die antragsgegenständliche personelle Einzelmaßnahme geendet hat. Eine Ausgliederung hat zur Folge, dass die ursprüngliche personelle Maßnahme endet.</p> <p><i>Das hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Vor dem Bundesarbeitsgericht stand in Streit, ob sich die betriebsverfassungsrechtliche Fehlerhaftigkeit einer Versetzung eines Arbeitnehmers auf seine Zuordnung im Sinne von § 613a BGB auswirkt und dem Betriebsrat demgemäß ein Anspruch auf Aufhebung der Versetzung nach § 101 S. 1 BetrVG zusteht.</p> <p>Die Arbeitgeberin führte in einem ihrer Betriebe eine Organisationsänderung durch und installierte einen neuen Bereich. Dem neuen Bereich wurden die damit zusammenhängenden Assets und Aufgaben aus den bisherigen Organisationseinheiten übertragen. Die Arbeitgeberin ordnete die mit den Aufgaben betrauten Arbeitnehmer – darunter auch der Arbeitnehmer, um dessen Versetzung es in diesem Verfahren geht – dem neuen Bereich zu.</p> <p>Der darüber informierte Betriebsrat bewertete die Maßnahme als Versetzung und machte gegenüber der Arbeitgeberin ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG geltend, welches die Arbeitgeberin zurückwies.</p> <p>Mit seinem Antrag macht der Betriebsrat die Aufhebung der Versetzung gem. § 101 S. 1 BetrVG geltend.</p> <p>Während des laufenden Verfahrens ging der neue Bereich im Wege eines Betriebsübergangs auf ein anderes Unternehmen über. Aufgrund dessen ist die Arbeitgeberin der Ansicht, dass sich das Verfahren aufgrund des Betriebsübergangs erledigt habe. Mit dem Übergang des Bereichs sei auch das hier betroffene Arbeitsverhältnis auf das erwerbende Unternehmen übergegangen. Der Betriebsrat macht dagegen geltend, dass gerade die Zu-</p>
---	--	--

ordnung des Arbeitsverhältnisses zu dem neuen Bereich streitig sei. Wenn nämlich die Zuordnung eine mitbestimmungspflichtige Versetzung gewesen sei, sei sie mangels seiner Beteiligung auch individualrechtlich unwirksam und das Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers nicht mit dem Betriebsteil übergegangen.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte vor dem 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Betriebsrat die Aufhebung der personellen Maßnahme nicht verlangen kann. Dabei könne unterstellt werden, dass es sich bei der Zuweisung des Arbeitsplatzes um eine Versetzung handelte. Diese personelle Maßnahme sei aber mit der Ausgliederung des Bereichs geendet.

Ein Antrag nach § 101 S. 1 BetrVG werde stets dann unbegründet, wenn die antragsgegenständliche personelle Einzelmaßnahme ende. Infolge der Ausgliederung des Bereichs auf ein anderes Unternehmen als übernehmenden Rechtsträger gehöre dieser Bereich, in dem der Arbeitnehmer seitdem dauerhaft tätig war, nicht mehr zum Unternehmen der Arbeitgeberin. Damit ende die personelle Maßnahme, wie sie sich ursprünglich darstellte.

Die Ausgliederung des Bereichs habe nicht lediglich zur Folge, dass die ursprüngliche personelle Maßnahme als solche fortbestehe und sich nur ihr früherer Zuschnitt ändere. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb des Betriebs stelle vielmehr eine grundlegend andere Maßnahme dar, als wäre sie auf eine Tätigkeit außerhalb des Unternehmens gerichtet gewesen.

Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

(Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1, § 7 EntgTranspG)

16.02.2023

- 8 AZR 450/21 -

Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Daran ändert es nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt.

Das hat der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht hatte über Ansprüche aufgrund von Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zu entscheiden.

Die Klägerin wurde neben einem weiteren Mitarbeiter Anfang 2017 im Vertrieb bei der beklagten Arbeitgeberin eingestellt. Beiden wurde im Rahmen der Vertragsverhandlungen ein monatliches Grundgehalt von 3.500 Euro und nach Ablauf der Einarbeitungszeit eine zusätzliche, erfolgsabhängige Vergütung angeboten. Die Klägerin akzeptierte das Angebot, wohingegen der andere Bewerber eine höhere Grundvergütung aushandelte. Ein weiterer, seit 1985 bei der Beklagten beschäftigter Vertriebsmitarbeiter erhielt ebenfalls ein höheres Gehalt als die Klägerin. Die Klägerin und die anderen beiden Mitarbeiter haben dieselben Verantwortlichkeiten und Befugnisse.

Im Jahr 2018 trat bei der Beklagten ein Haustarifvertrag in Kraft, der die Überführung der individuellen Entgelte der Beschäftigten in Entgeltgruppen vorsah. Für den Fall, dass das neue tarifliche Grundentgelt höher war als das bisherige Entgelt des jeweiligen Mitarbeiters, war eine gedeckelte Anpassung um nicht mehr als 120,00 Euro vorgesehen. Aufgrund der Deckelung wurde das Entgelt der Klägerin lediglich auf 3.620 Euro angehoben und war damit nach wie vor niedriger als das der anderen beiden Mitarbeiter.

Die Klägerin macht mit ihrer Klage die Zahlung weiterer Vergütung geltend. Sie ist der Ansicht, dass sie eine gleichwertige Tätigkeit ausübe und durch die geringere Entlohnung wegen ihres Geschlechts diskriminiert werde. Durch die Deckelungsregel im Tarifvertrag werde die rechtswidrige Entgeltdiskriminierung verfestigt. Daher sei die Regelung unwirksam.

Die Beklagte macht geltend, dass die höhere Vergütung auf den mit ihm geführten Vertragsverhandlungen beruhe und im Rahmen der Vertragsfreiheit zulässig sei. Der andere Mitarbeiter erhalte aufgrund seiner langen Betriebszugehörigkeit ein höheres Gehalt. Der Tarifvertrag sei geschlechtsneutral ausgestaltet und diskriminiere die Klägerin nicht.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin ganz überwiegend recht. Indem die Beklagte der Klägerin trotz der Verrichtung gleichwertiger Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt zahlte, als ihren männlichen Kollegen, habe die Beklagte die Klägerin aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt.

Der Klägerin stehe daher ein Anspruch auf das gleiche Grundentgelt wie das ihres männlichen Kollegen nach Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1, § 7 EntgTranspG zu.

Der Umstand, dass die Klägerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhalten hat als ihr männlicher Kollege, begründe die Vermutung nach § 22 AGG, dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt sei. Der Beklagten sei es nicht gelungen, diese Vermutung zu widerlegen. Insbesondere könne sich die Beklagte nicht darauf berufen, dass die höhere Vergütung des männlichen Kollegen auf dessen Verhandlungsgeschick im Vorstellungsgespräch beruhe.

Die im Tarifvertrags enthaltene Deckelungsregelung finde auf die Klägerin keine Anwendung, weil diese zuvor kein tarifliches, sondern ein einzelvertraglich vereinbartes Entgelt erhalten habe.

Details und Praxishinweise finden Sie in unserem [Legal Update](#).

Tarifvertragliche Nachtarbeitszuschläge

22.02.2023

- 10 AZR 332/20 -

Eine Regelung in einem Tarifvertrag, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Zuschlag vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit, verstößt dann nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, wenn ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung gegeben ist, der aus dem Tarifvertrag erkennbar sein muss. Ein solcher kann darin liegen, dass mit dem höheren Zuschlag neben den spezifischen Belastungen durch die Nachtarbeit auch die Belastungen durch die geringere Planbarkeit eines Arbeitseinsatzes in unregelmäßiger Nachtarbeit ausgeglichen werden sollen.

Das hat der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

Zwischen den Parteien stand die Höhe tariflicher Nacharbeitszuschläge in Streit.

Die Klägerin leistet Schichtarbeit bei der Beklagten, einem Unternehmen der Getränkeindustrie. Der für das Arbeitsverhältnis einschlägige Manteltarifvertrag (MTV) sieht in § 7 vor, dass für unregelmäßige Nachtarbeit ein Zuschlag von 50 % und für regelmäßige Nachtarbeit ein Zuschlag von 20 % je Stunde zu zahlen ist.

Die Klägerin erhielt dementsprechend für die von ihr verrichtete regelmäßige Nachtarbeit Zuschläge in Höhe von 20 %.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Differenz zwischen den höheren Zuschlägen für unregelmäßige Nachtarbeit und den geleisteten Zuschlägen. Sie ist der Auffassung, die Unterscheidung zwischen unregelmäßiger und regelmäßiger Nachtarbeit verstoße gegen den Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG und den unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Regelmäßige Nachtarbeit sei erheblich belastender als außerhalb von Schichtsystemen und daher seltener geleistete, unregelmäßige Nachtarbeit.

Die Beklagte meint hingegen, mit der Regelung in § 7.1 MTV hätten die Tarifvertragsparteien den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum eingehalten. Der Zuschlag für unregelmäßige Nachtarbeit solle nicht nur die Erschwernis der Nachtarbeit ausgleichen, sondern auch den Arbeitgeber davon abhalten, in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer einzugreifen.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab der beklagten Arbeitgeberin recht.

Zur Begründung führte der 10. Senat im Wesentlichen an, dass die Regelung im MTV zu unterschiedlich hohen Zuschlägen für regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen.

Zwar seien Arbeitnehmer die regelmäßige bzw. unregelmäßige Nachtarbeit leisten miteinander vergleichbar. Auch liege eine Ungleichbehandlung vor, indem für unregelmäßige Nachtarbeit ein höherer Zuschlag gezahlt werde als für regelmäßige Nachtarbeit.

Für diese Ungleichbehandlung sei aber ein aus dem Tarifvertrag erkennbarer sachlicher Grund gegeben. Der Sinn und Zweck für die Zahlung höherer Zuschläge für unregelmäßige Nacharbeit liege darin, Belastungen für die Beschäftigten, die unregelmäßige Nacharbeit leisten, wegen der schlechteren Planbarkeit dieser Art der Arbeitseinsätze auszugleichen. Den Tarifvertragsparteien sei es im Rahmen der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Tarifautonomie nicht verwehrt, mit einem Nacharbeitszuschlag neben dem Schutz der Gesundheit weitere Zwecke zu verfolgen. Dieser weitere Zweck ergebe sich aus dem Inhalt der Bestimmungen des MTV. Eine Angemessenheitsprüfung im Hinblick auf die Höhe der Differenz der Zuschläge erfolge nicht. Es liege im Ermessen der Tarifvertragsparteien, wie sie den Aspekt der schlechteren Planbarkeit für die Beschäftigten, die unregelmäßige Nacharbeit leisten, finanziell bewerten und ausgleichen.

Anspruch auf Entgelterhöhung aus einem Haustarifvertrag

22.02.2023

- 4 AZR 68/22 -

Lohnerhöhung als Vertragsstrafe bei Verstoß gegen den Tarifvertrag

In einem Haustarifvertrag kann eine Entgelterhöhung für den Fall vereinbart werden, dass die Arbeitgeberin konkret bezeichnete Sanierungsmaßnahmen nicht bis zu einem bestimmten Datum durchführt. Die tarifliche Entgelterhöhung steht unter einer aufschiebenden Bedingung im Sinne des § 158 Abs. 1 BGB, ohne dass es sich zugleich um eine Vertragsstrafenabrede im Sinne der §§ 339 ff. BGB handelt.

Das hat der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob der Kläger einen Anspruch auf Zahlung einer höheren Vergütung gegen die Beklagte hat. In diesem Zusammenhang stand insbesondere in Streit, ob eine Lohnerhöhung bei Verstoß gegen den Tarifvertrag als Vertragsstrafe auszulegen ist.

Der auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Haustarifvertrag, welcher die Beklagte mit der IG Metall abgeschlossen hat, sieht Entgelterhöhungen in zwei Stufen vor. Darüber hinaus ist in dem Tarifvertrag festgeschrieben, dass die sanitären Einrichtungen des Betriebs innerhalb einer bestimmten Frist saniert werden sollen. Für den Fall, dass die Sanierung nicht oder nicht fristgerecht erfolgt, soll eine weitere Erhöhung der Entgelte um 0,5 % erfolgen.

Die vorgesehene Sanierung durch die Arbeitgeberin erfolgte nur teilweise, weshalb der Kläger die Zahlung des um 0,5 % erhöhten Entgelts geltend macht. Er ist der Meinung, dass die im Tarifvertrag vereinbarte Bedingung eingetreten sei, da die Beklagte die sanitären Anlagen nicht vollständig und nicht termingerecht saniert habe.

Die Beklagte hat demgegenüber geltend gemacht, es handele sich bei der im Tarifvertrag vereinbarten Entgelterhöhung für den Fall der nicht termingerechten Sanierung um eine Vertragsstrafe. Diese Regelung sei unwirksam. Die Pflicht zur Sanierung der sanitären Anlagen sei eine Betriebsnorm, deren Erfüllung vom Betriebsrat geltend zu machen sei. Ein individualrechtlich durchsetzbarer Anspruch der einzelnen Arbeitnehmer auf die Sanierungen werde damit nicht begründet. Dementsprechend scheide auch eine Vertragsstrafe zugunsten der einzelnen Arbeitnehmer bei Nichterfüllung der Verpflichtung aus. Die Entgelterhöhung um 0,5 % sei außerdem angesichts der nur geringfügigen Terminüberschreitung unverhältnismäßig. Die unvorhergesehenen und überschaubaren Terminüberschreitungen seien zudem von ihr nicht zu vertreten. Die nicht sanierten Teilbereiche seien nicht sanierungsbedürftig gewesen und daher von der im Tarifvertrag vereinbarten Sanierungspflicht nicht erfasst.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht sprach dem Kläger den geltend gemachten Zahlungsanspruch zu.

Zur Begründung führte das Bundesarbeitsgericht im Wesentlichen an, dass die Bedingung für die Entgelterhöhung im Sinne des § 158 Abs. 1 BGB aufgrund der unvollständigen Durchführung der vereinbarten Sanierungsmaßnahmen eingetreten sei.

Entgegen dem Vorbringen der Beklagten handele es sich bei der tarifvertraglichen Regelung nicht um eine Vertragsstrafe. Die Entgelterhöhung betreffe die Ausgestaltung der Hauptleistungspflichten der tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse und diene daher anderen Zwecken als eine Vertragsstrafe.

Mangels Anwendbarkeit der gesetzlichen Regelungen zur Vertragsstrafe komme eine Herabsetzung der Entgelterhöhung nach § 343 BGB nicht in Betracht. Ebenso scheidet eine solche auf Grundlage von § 242 BGB aus.

Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/ AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Entschädigungsanspruch nach dem AGG Benachteiligung wegen der Religion im Stellenbesetzungsverfahren Tragen eines islamischen Kopftuchs durch eine Erzieherin in einer städtischen Kindertagesstätte	30.03.2023 - 8 AZR 126/22 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet über einen Entschädigungsanspruch wegen einer möglichen Benachteiligung wegen der Religion im Stellenbesetzungsverfahren.</p> <p>Die Klägerin bewarb sich bei der beklagten Stadt um eine ausgeschriebene Stelle als Erzieherin. Während des Vorstellungsgesprächs wurde sie gefragt, ob sie bereit sei, während der Dienstzeit ihr Kopftuch abzulegen. Zunächst wollte die Klägerin dies nicht zusichern. Im weiteren Verlauf des Bewerbungsverfahrens teilte sie der Beklagten mit, dass sie nun doch bereit sei, das Kopftuch abzulegen. Letztlich wurde die Klägerin nicht eingestellt.</p> <p>Hintergrund der Frage während des Vorstellungsgesprächs ist, dass bei der beklagten Stadt nach einer Dienstanweisung eine Neutralitätspflicht besteht. Danach besteht die Pflicht, sich im Dienst politisch, weltanschaulich und religiös neutral zu verhalten. Das Tragen von Kleidungsstücken, die objektiv geeignet sind, das Vertrauen in die Neutralität zu beeinträchtigen oder den politischen, religiösen oder weltanschaulichen Frieden zu gefährden, ist verboten.</p> <p>Die Klägerin ist der Ansicht, dass sie wegen ihrer Religion benachteiligt wurde und macht deswegen eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geltend. Sie hat geltend gemacht, das bloße Tragen eines Kopftuchs durch eine Erzieherin sei nicht geeignet, die Neutralität der Kindertagesstätte in Frage zu stellen.</p>

Die Beklagte ist demgegenüber der Ansicht, dass eine verbotene Benachteiligung der Klägerin nicht vorliege. Ihre eigene Pflicht zu religiöser Neutralität, die Konzeption ihrer Kindertagesstätten sowie die negative Religionsfreiheit der dort betreuten Kinder und das Vertrauen von deren Eltern in eine religiös und weltanschaulich neutrale Betreuung und Erziehung erforderten eine ausnahmslose weltanschauliche und religiöse Neutralität der dort beschäftigten Erzieher. Dem stehe das Tragen eines islamischen Kopftuches entgegen.

Die Vorinstanzen haben der Klägerin teilweise recht gegeben. Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht strebt die Beklagte die vollständige Abweisung der Klage an.

Wirksamkeit einer Wartezeitkündigung wegen fehlender Corona-Schutzimpfung

30.03.2023

- 2 AZR 309/22 -

In Streit steht, ob die Kündigung einer medizinischen Fachangestellten während der Probezeit, die sich nicht gegen das Corona Virus impfen lassen wollte, wirksam ist.

Die Klägerin war bei der Beklagten – einem Krankenhaus – in der Patientenversorgung tätig. Die Beklagte unterbreitete der Klägerin mehrere Impfangebote, welche sie nicht wahrnahm. Als Begründung erklärte die Klägerin, dass sie sich nicht gegen Corona impfen lassen wolle.

Aufgrund dessen kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich.

Gegen diese Kündigung wehrt sich die Klägerin mit ihrer Klage. Sie ist der Ansicht, die Kündigung verstoße insbesondere gegen das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB.

Während das Arbeitsgericht die Kündigung wegen Verstoßes gegen § 612a BGB für unwirksam hielt, verneinte das Landesarbeitsgericht einen Verstoß.

Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht möchte die Klägerin die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt wissen.

Europäischer Gerichtshof

Bedeutung des Begriffs der wöchentlichen Ruhezeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie

Vorabentscheidungsersuchen des Miskolci Törvényszék (Ungarn)

02.03.2023

- C-477/21 -

Der Europäische Gerichtshof entscheidet über mehrere Fragen zur Auslegung des Begriffs der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit im Sinne von Art. 3 und Art. 5 der Arbeitszeitrichtlinie.

Hintergrund des Vorabentscheidungsersuchens ist ein Verfahren in Ungarn. Der Kläger des Ausgangsverfahrens arbeitet als Lokführer beim beklagten Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer arbeitet auf Grundlage einer monatlichen Arbeitszeitplanung, die keine spezifischen wöchentlichen Ruhetage festlegt, sondern für alle Lokführer eine wöchentliche Ruhezeit nach Maßgabe eines wöchentlichen Bezugszeitraums festlegt. Gemäß dem auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden Tarifvertrag gewährte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zwischen zwei Schichten eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden, die er an seiner Wohnadresse verbringen konnte, zuzüglich der sogenannten Standardwegezeit bzw. der Zeit, die erforderlich ist, um zur Arbeit oder von der Arbeit zu seiner Wohnadresse zu gelangen. Was die wöchentliche Ruhezeit angeht, hat der Arbeitgeber, wenn er dem Arbeitnehmer in einer bestimmten Woche keine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von 48 Stunden gewährleisten konnte, gleichwohl eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 42 Stunden dergestalt gewährleistet, dass dem Arbeitnehmer bei der Planung seiner Arbeitszeit eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 48 Stunden eingeräumt wurde. Der Arbeitnehmer konnte vor oder nach der wöchentlichen Ruhezeit oder dem Urlaub keine tägliche Ruhezeit und keine Standardwegezeit in Anspruch nehmen. Der Arbeitgeber gewährte dem Arbeitnehmer nämlich keine tägliche Ruhezeit, wenn er ihm die wöchentliche Ruhezeit oder Urlaub gewährte.

Der Kläger des Ausgangsverfahrens ist der Ansicht, dass die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit sowie die tägliche Ruhezeit und der Urlaub nacheinander und unabhängig voneinander zu gewähren seien. Ihre gleichzeitige Gewährung oder ihr Zusammenziehen sei rechtswidrig.

Das Gericht in Ungarn hat das Verfahren ausgesetzt und ein Vorabentscheidungsersuchen beim Europäischen Gerichtshof eingereicht. Dieser muss nun insbesondere entscheiden, wie der Begriff der „wöchentlichen Ruhezeit“ nach Art. 5 der Arbeitszeitrichtlinie auszulegen ist.

Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

Gegenstand	Timeline	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Hinweisgeberschutzgesetz vom Bundesrat vorerst gestoppt	10.02.2023	<p>Im Dezember 2022 hat der Bundestag das Hinweisgeberschutzgesetz verabschiedet. Das Gesetz soll basierend auf der europäischen Hinweisgeberschutzrichtlinie den Schutz von Hinweisgebern regeln, die Gesetzesverstöße in Unternehmen oder Behörden aufdecken. Der Bundesrat verwehrt jedoch am 10. Februar 2023 seine Zustimmung. Mit Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes in der ersten Jahreshälfte 2023 ist daher wohl nicht mehr zu rechnen.</p> <p>Weitere Informationen finden Sie in unserem Legal Update.</p>

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbier
Leiter Arbeitsrecht
 Prinzregentenstraße 22
 80538 München
 T: +49 89 3090667 62
 ufuelbier@goerg.de



Dr. Thomas Bezani
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 544
 tbezani@goerg.de



Dr. Axel Dahms
 Kantstraße 164
 10623 Berlin
 T: +49 30 884503 122
 adahms@goerg.de



Burkhard Fabritius, MBA
 Alter Wall 20 – 22
 20457 Hamburg
 T: +49 40 500360 755
 bfabritius@goerg.de



Dr. Dirk Freihube
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 159
 dfreihube@goerg.de



Dr. Ralf Hottgenroth
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 504
 rhottgenroth@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 524
 cmueller@goerg.de



Dr. Lars Nevian
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 210
 lnevian@goerg.de



Dr. Marcus Richter
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 mrichter@goerg.de



Dr. Frank Wilke
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 508
 fwilke@goerg.de

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Nie weit entfernt – Unsere Standorte

BERLIN

T: +49 30 884503-0
berlin@goerg.de

HAMBURG

T: +49 40 500360-0
hamburg@goerg.de

FRANKFURT AM MAIN

T: +49 69 170000-17
frankfurt@goerg.de

KÖLN

T: +49 221 33660-0
koeln@goerg.de

MÜNCHEN

T: +49 89 3090667-0
muenchen@goerg.de