

Arbeitsrecht aktuell **Juli/August 2024**

Feiertagszuschläge und regelmäßiger Beschäftigungsort

Für Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen, richtet sich der Anspruch auf Feiertagszuschläge danach, ob am regelmäßigen Beschäftigungsort ein gesetzlicher Feiertag ist.

Der Kläger – regelmäßig beschäftigt in Nordrhein-Westfalen – nahm auf Anordnung des Arbeitgebers vom 01. bis 05.11.2021 an einer Fortbildungsveranstaltung in Hessen teil. Das auf den 01. November fallende Hochfest Allerheiligen ist zwar nach dem Feiertagsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen gesetzlicher Feiertag, nicht jedoch nach den für das Bundesland Hessen geltenden landesrechtlichen Bestimmungen. Vor diesem Hintergrund entstand Streit darüber, ob dem Kläger gleichwohl für die am 01.11.2021 von ihm in Hessen unstreitig erbrachte Arbeitsleistung Feiertagszuschläge zu zahlen seien. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Die Revision des klagenden Arbeitnehmers bei dem Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte Erfolg. Dem Kläger stehen die begehrten Feiertagszuschläge zu. Für den Zuschlagsanspruch ist nach den tariflichen Regelungen des TV-L der regelmäßige Beschäftigungsort maßgeblich. Dieser liegt in Nordrhein-Westfalen.

BAG, Urst. v. 01.08.2024, 6 AZR 38/24

Eintritt des Arbeitgebers in den Ruhestand – Massenentlassung

Die mit dem Eintritt des Arbeitgebers in den Ruhestand einhergehende Beendigung der Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer stellt eine Massenentlassung im Sinne der Richtlinie (RL) 98/59 dar. Kündigungen, die ohne Information und Konsultation der Arbeitnehmervertretung ausgesprochen worden seien, seien damit als rechtswidrig zu qualifizieren. Der Begriff der Massenentlassung umfasse nach Art. 1 Abs. 1 a) RL 98/59 solche Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornehme, sofern bestimmte quantitative und zeitliche Voraussetzungen erfüllt seien. Unter Entlassung sei nach ständiger Rechtsprechung des EuGH eine von dem Arbeitnehmer nicht gewollte, also ohne deren Zustimmung erfolgte Beendigung des Arbeitsvertrages zu verstehen. Der EuGH führt aus, dass der Begriff der Massenentlassung wegen des Ziels der Richtlinie, die nach dem 2. Erwägungsgrund in der Stärkung des Schutzes der Arbeitnehmer vor Massenentlassungen liege, eng ausgelegt werden müsse. Die Durchführung des Konsultationsverfahrens sei zudem auch bei Entlassungen durch Eintritt des Arbeitgebers in den Ruhestand weiterhin sachdienlich. Zwar seien die Entlassungen durch die Konsultation der Arbeitnehmervertretung nicht zu vermeiden. Die Konsultation diene aber nicht nur der Verhinderung von Massenentlassungen als solche, sondern auch der Milderung der Folgen, die sich aus der Massenentlassung ergäben, etwa durch Einführung sozialer Begleitmaßnahmen zwecks anderweitiger Verwendung oder Umschulung der Arbeitnehmer.

EuGH, Urst. v. 11.07.2024, Rs. C-196/23

Angemessene Frist für die gerichtliche Anfechtung einer Kündigung

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass die in dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) enthaltene Regelung zu der Klagfrist von 3 Wochen und gleichfalls die Regelung zu der so genannten Wiedereinsetzung in den vorigen Stand mit der Richtlinie über schwangere Arbeitnehmerinnen nicht vereinbar sind. In Anbetracht der Situation, in der sich eine Frau zu Beginn ihrer Schwangerschaft befinde, seien die geregelten Fristen nicht geeignet, es der schwangeren Arbeitnehmerin zu ermöglichen, sich sachgerecht beraten zu lassen und gegebenenfalls Klage zu erheben bzw. einen Antrag auf Zulassung einer verspäteten Klage abzufassen und einzureichen. Es sei nunmehr Sache des Arbeitsgerichts, zu prüfen, ob dies bezogen auf den zur Entscheidung gestellten Sachverhalt der Fall sei.

EuGH, Urst. v. 27.06.2024, Rs. C-284/23

Ausschluss einer Gleichstellungsbeauftragten

Eine Gleichstellungsbeauftragte ist von der Ausübung ihrer gesetzlichen Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte bei Personalangelegenheiten in ihrer Dienststelle ausgeschlossen, wenn sie von diesen selbst betroffen ist. Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) enthält zwar keine ausdrückliche Regelung über den Ausschluss einer Gleichstellungsbeauftragten von der Ausübung ihrer Rechte an Angelegenheiten, in denen ihre persönlichen Interessen berührt sind. Auch sind die allgemeinen Vorschriften der §§ 20, 21 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) über den Mitwirkungsausschluss und die Besorgnis der Befangenheit auf die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten weder unmittelbar noch entsprechend anzuwenden. Es entspricht aber einem allgemeinen für die staatliche Verwaltung geltenden Rechtsgrundsatz, dass Amtswalter oder sonst in die Wahrnehmung des staatlichen Auftrags einbezogene Personen schlechthin nicht in Angelegenheiten mitwirken sollen, deren Gegenstand sie selbst unmittelbar betrifft.

Dieser Rechtsgrundsatz ist verfassungsrechtlich verankert und kann durch einfaches Gesetzesrecht konkretisiert werden, gilt aber auch ohne ausdrückliche einfachrechtliche Normierung. Er wahrt das sich aus dem Rechtsstaatsprinzip ergebende Interesse der Allgemeinheit an einem sachgerechten Gesetzesvollzug durch die Verwaltung und schützt auch betroffene Dritte vor der Gefahr willkürlicher staatlicher Entscheidungen.

BVerwG, Urt. v. 18.07.2024, 5 C 14.22

Beamtenrechtliches Dienstverhältnis – Berufung auf Grundrechte

Beamte können sich hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht auf die Grundrechte berufen. Sie dürfen ihre private Auffassung nicht als dienstliche Stellungnahme kennzeichnen.

BVerwG, Beschl. v. 02.05.2024, 2 B 24.23

Vorabentscheidungsersuchen: Fragen zur Auslegung der DSGVO

In einem vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen anhängigen Fall verlangt eine klagende Arbeitgeberin von einer ausgeschiedenen Arbeitnehmerin Schadensersatz in Höhe von rund 46.000,00 €. Die dortige Klägerin behauptet, die Beklagte habe unbefugt Gegenstände aus dem privaten Firmeneigentum an Dritte veräußert und sich an dem Erlös bereichert. Die Klägerin stützt ihre Erkenntnisse über die Veräußerungsvorgänge auf eine ohne Wissen und Willen der Beklagten erfolgte Einsichtnahme in deren privates „ebay-Konto“. Auf welche Weise die Klägerin die Kenntnisse der „ebay- Benutzerkennung“ der Beklagten und des zugehörigen Passwortes erlangt hat, ist zwischen den Parteien streitig. Das LAG hat in dieser Rechtssache bei dem EuGH ein Vorabentscheidungsverfahren anhängig gemacht. Mit der ersten Vorlagefrage soll Klarheit darüber geschaffen werden, ob die Regelungen des deutschen Zivilprozessrechts bestimmt genug sind – d. h., die erforderliche Regelungstiefe aufweisen –, um den Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu genügen. Des Weiteren wird der Gerichtshof dahingehend befragt, welche der Normen der DSGVO auf gerichtliche Datenverarbeitungstätigkeit Anwendung finden und welche Rechtsgrundsätze dabei von den Gerichten zu beachten sind.

LAG Niedersachsen, Beschl. v. 18.07.2024, 8 Sa 688/23

Entgelttransparenz – Benachteiligungsverbot

Steht fest, dass ein Arbeitnehmer im Hinblick auf Vergütungsbestandteile niedriger vergütet wurde als diejenige Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass ausschließlich andere Gründe als das Geschlecht zu einer ungünstigeren Behandlung des Arbeitnehmers geführt haben. Berufet sich der Arbeitgeber darauf, dass die Personen aus der Vergleichsgruppe eine größere Berufserfahrung, eine längere Betriebszugehörigkeit und/oder eine höhere Arbeitsqualität aufweisen, muss er darlegen, wie er diese Kriterien im Einzelnen bewertet und zueinander gewichtet hat. Gelingen ihm die entsprechende Darlegung und gegebenenfalls der entsprechende Beweis nicht, steht dem Arbeitnehmer eine höhere Vergütung nach Maßgabe des Entgeltgleichheitsgesetzes zu.

LAG Baden-Württemberg, Teilurt. v. 19.06.2024, 4 Sa 26/23

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan
Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Stefan Schübel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Sandra Rothermund-Quast
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm