

Arbeitsrecht aktuell **März/April 2023**

Tägliche Ruhezeit muss unabhängig von der Dauer der wöchentlichen Ruhezeit gewährt werden

Die tägliche Ruhezeit kommt zur wöchentlichen Ruhezeit hinzu, auch wenn sie dieser unmittelbar vorausgeht. Dies ist auch dann der Fall, wenn die nationalen Rechtsvorschriften den Arbeitnehmern eine wöchentliche Ruhezeit gewähren, die länger ist als unionsrechtlich vorgegeben. In seinem Urteil stellt der Europäische Gerichtshof (EuGH) fest, dass die tägliche Ruhezeit und die wöchentliche Ruhezeit zwei autonome Rechte sind, mit denen unterschiedliche Ziele verfolgt werden. Die tägliche Ruhezeit ermöglicht es dem Arbeitnehmer, sich für eine bestimmte Anzahl von Stunden, die nicht nur zusammenhängen, sondern sich auch unmittelbar an eine Arbeitsperiode anschließen müssen, aus seiner Arbeitsumgebung zurückzuziehen. Die wöchentliche Ruhezeit ermöglicht es dem Arbeitnehmer, sich pro Siebentageszeitraum auszuruhen. Folglich ist den Arbeitnehmern die tatsächliche Inanspruchnahme beider Rechte zu gewährleisten.

EuGH, Ur. v. 02.03.2023 – C-477/21

Kündigung einer ungeimpften Pflegerin schon vor Geltung der Impfpflicht erlaubt

Die Klägerin war seit Februar 2021 als medizinische Fachangestellte bei der beklagten Klinikbetreiberin beschäftigt. Sie wurde seitdem auf verschiedenen Stationen in der Patientenversorgung eingesetzt. Während der Coronapandemie war sie nicht bereit, sich einer Impfung gegen SARS-CoV-2 zu unterziehen, und nahm entsprechende Impfangebote ihrer Arbeitgeberin nicht wahr. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin innerhalb der ersten sechs Monate mit Schreiben vom 22.07.2021 ordentlich fristgemäß zum 31.08.2021. Hiergegen ist die Arbeitnehmerin gerichtlich vorgegangen und hat insbesondere geltend gemacht, die Kündigung verstoße gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, die Wartezeitkündigung sei nach § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) wegen Verstoßes gegen § 612 a BGB unwirksam. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Entscheidung abgeändert und die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision der Klägerin blieb vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) erfolglos. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpften medizinischen Fachangestellten zum Schutz von Patienten und der übrigen Belegschaft vor einer Infektion verstößt nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB. Es fehlt in solch einem Fall an der dafür erforderlichen Kausalität zwischen der Ausübung von Rechten durch den Arbeitnehmer und der benachteiligenden Maßnahme des Arbeitgebers.

BAG, Ur. v. 30.03.2023 – 2 AZR 309/22

Fristlose Kündigung und Annahmeverzug

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos, weil er meint, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihm nicht zuzumuten, bietet aber gleichzeitig dem Arbeitnehmer „zur Vermeidung von Annahmeverzug“ die Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen während des Kündigungsschutzprozesses an, verhält er sich widersprüchlich. In einem solchen Fall spricht eine tatsächliche Vermutung dafür, dass das Beschäftigungsangebot nicht ernst gemeint ist. Diese Vermutung kann durch die Begründung der Kündigung zur Gewissheit oder durch entsprechende Darlegungen des Arbeitgebers entkräftet werden. Der Arbeitnehmer konnte im vorliegenden Fall daher das Änderungsangebot des Arbeitgebers ablehnen, ohne seinen Vergütungsanspruch zu verlieren. Der Arbeitgeber befand sich aufgrund ihrer unwirksamen fristlosen Kündigungen im Annahmeverzug.

BAG, Ur. v. 29.03.2023 – 5 AZR 255/22

Verschieden hohe tarifliche Zuschläge bei regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit

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 Grundgesetz (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

ßiger Nachtarbeit ausgeglichen werden sollen. Die Klägerin leistete im Streitzeitraum Nachtarbeit im Rahmen eines Wechselschichtmodells. Im Arbeitsverhältnis der Parteien gilt der Manteltarifvertrag zwischen dem Verband der Erfrischungsgetränke-Industrie Berlin und Region Ost e. V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Hauptverwaltung vom 24. März 1998 (MTV). Der MTV regelt, dass der Zuschlag zum Stundenentgelt für regelmäßige Nachtarbeit 20 % und für unregelmäßige Nachtarbeit 50 % beträgt. Arbeitnehmer/-innen, die Dauernachtarbeit leisten oder in einem 3-Schicht-Wechsel eingesetzt werden, haben daneben für je 20 geleistete Nachtschichten Anspruch auf einen Tag Schichtfreizeit. Die Klägerin erhielt für die von ihr geleistete regelmäßige Nachtschichtarbeit den Zuschlag i. H. v. 20 %. Sie ist der Auffassung, die unterschiedliche Höhe der Nachtarbeitszuschläge verstoße gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage teilweise stattgegeben. Die Revision der Beklagten vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte Erfolg.

BAG, Urt. v. 22.02.2023 – 10 AZR 332/20

Nicht binäre Person darf bei Stellenbesetzung einer Gleichstellungsbeauftragten ungleich behandelt werden

Der Kläger machte die Zahlung einer Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geltend, da er wegen seines Geschlechts zu Unrecht benachteiligt worden sei. Die Beklagte ist eine Hochschule und hatte eine Stelle als Gleichstellungsbeauftragte ausgeschrieben. Das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) sieht für die Besetzung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten eine Frau vor. Der Kläger – der sich als keinem Geschlecht zugehörig ansieht – bewarb sich hierauf und beschrieb sich in seiner Bewerbung als nicht binäre Person. Er wurde von der Hochschule für die Stellenbesetzung nicht berücksichtigt. Die Hochschule sah sich durch § 42 NHG schon formell an der Einstellung einer nicht weiblichen Bewerberin gehindert. Das Arbeitsgericht hat die Entschädigungsklage abgewiesen. Auch die Berufung des Klägers vor dem Landesarbeitsgericht blieb erfolglos. Die Revision wurde nicht zugelassen. Zwar kann ein Mann grundsätzlich in gleicher Weise wie eine Frau an der Gleichberechtigung von Männern und Frauen mitwirken und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickeln. Dies gilt jedoch nicht, wenn für einen Teil der Tätigkeiten das weibliche Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung ist. Das ist etwa der Fall, wenn Gleichstellungsbeauftragte insbesondere als Ansprechpartnerin bei sexuellen Belästigungen, deren Hauptbetroffene Frauen sind, dienen.

LAG Niedersachsen, Urt. v. 24.02.2023 – 16 Sa 671/22

Entstehen eines Anspruchs auf Entgeltzuschläge durch betriebliche Übung

Die Parteien stritten über die Zahlung eines dem Kläger ab 01.02.2021 nicht mehr gewährten monatlichen Gehaltszuschlags. Seit 2010 zahlte der Arbeitgeber dem Kläger für die elfte und zwölfte Stunde des Dienstes als Rettungsanwärter einen Zuschlag in Höhe von 65 % des Überstundensatzes. Ab Februar 2021 stellte der Arbeitgeber die Zahlung des Zuschlags für die elfte und zwölfte Stunde der vom Kläger verrichteten Dienste ein. Das Arbeitsgericht wies die Klage auf Nachzahlung der Zuschläge ab. Die Berufung des Klägers vor dem Landesarbeitsgericht hatte Erfolg. Die Revision wurde nicht zugelassen. Die Klage ist in vollem Umfang begründet. Der Kläger hat einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung der begehrten Zuschläge aus § 611 a Abs. 2 BGB, wobei der vertragliche Anspruch durch konkludentes Verhalten der Parteien nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung entstanden ist. Eine dauerhafte Verpflichtung des Arbeitgebers kann sich aus betrieblicher Übung, mithin einem Verhalten mit Erklärungswert, ergeben. Unter betrieblicher Übung versteht man die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen der Arbeitnehmer schließen kann, ihm solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden.

LAG Sachsen, Urt. v. 30.12.2022 – 1 Sa 87/22

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



Robert Runkel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Sandra Rothermund-Quast
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm