

Arbeitsrecht aktuell **März/April 2024**

Entgeltfortzahlung aufgrund einer SARS-CoV-2-Infektion und behördlicher Absonderungsanordnung

Eine SARS-CoV-2-Infektion stellt auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich ist, die geschuldete Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zu erbringen und eine Erbringung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht kommt. Die SARS-CoV-2-Infektion stellt einen regelwidrigen Körperzustand und damit eine Krankheit dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führt. Die Absonderungsanordnung ist keine eigenständige, parallele Ursache für Arbeitsunfähigkeit, vielmehr beruht das daraus resultierende Tätigkeitsverbot gerade auf der Infektion (Monokausalität). Diese ist die nicht hinwegzudenkende Ursache für die nachfolgende Absonderungsanordnung. Aufgrund der SARS-CoV-2-Infektion ist es dem Arbeitnehmer rechtlich nicht möglich, die geschuldete Arbeitsleistung im Betrieb zu erbringen, § 275 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

BAG, Urt. v. 20.03.2024, 5 AZR 234/23

Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung

Die Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung durch das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demographische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) zum 01.01.2008 bleibt bei der Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach §§ 2, 2a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) wegen des Festschreibeeffekts nach § 2a Abs. 1 BetrAVG unberücksichtigt, wenn der Arbeitnehmer vor Inkrafttreten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

BAG, Urt. v. 21.11.2023, 3 AZR 1/23

Kein Regress bei Erfüllung einer für betriebsrätliche Tätigkeit erhobenen Forderung

Erfüllt der Arbeitgeber eine ihm gegenüber als Kosten betriebsrätlicher Tätigkeit erhobene (Dritt-)Forderung, kann er keinen Regress bei den Betriebsratsmitgliedern nehmen mit dem Argument, er habe mangels Erforderlichkeit der Kosten deren Schuld getilgt. Die Grundsätze der Geschäftsführung ohne Auftrag und des Bereicherungsrechts greifen insoweit nicht ein.

BAG, Urt. v. 25.10.2023, 7 AZR 338/22

Doppelarbeitsverhältnis – Anrechnung von Urlaub

Geht ein Arbeitnehmer nach einer rechtswidrigen Kündigung einer anderen Beschäftigung nach, entstehen für den Zeitraum der zeitlichen Überschneidung beider Arbeitsverhältnisse auch dann ungeminderte Urlaubsansprüche sowohl gegenüber dem alten als auch gegenüber dem neuen Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer die Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen nicht hätte kumulativ erfüllen können. In einem solchen Fall ist jedoch zur Vermeidung doppelter Urlaubsansprüche der Urlaub, den der Arbeitnehmer von dem neuen Arbeitgeber erhalten hat, in entsprechender Anwendung von § 11 Nr. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und § 615 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) auf den Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsanspruch gegen den vormaligen Arbeitgeber anzurechnen. Die Anrechnung ist kalenderjahresbezogen vorzunehmen.

BAG, Urt. v. 05.12.2023, 9 AZR 230/22

Kündigung wegen eines Austritts aus der katholischen Kirche – Vorabentscheidungsverfahren

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat den Europäischen Gerichtshof (EuGH) um die Auslegung des Unionsrechts zu der Frage ersucht, ob ein der katholischen Kirche zugeordneter Arbeitgeber, der von den bei ihm tätigen Arbeitnehmern im Übrigen nicht verlangt, dass sie der katholischen Kirche angehören, das Arbeitsverhältnis allein aufgrund der Beendigung der Mitgliedschaft zur katholischen Kirche kündigen darf, wenn der Arbeitnehmer wäh-

rend des Arbeitsverhältnisses aus der katholischen Kirche austritt. Es bedarf der Klärung, ob die Ungleichbehandlung der Klägerin mit Arbeitnehmern, die niemals Mitglied der katholischen Kirche waren, vor dem Hintergrund des durch Artikel 10 Abs. 1, Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der RL 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gewährleisteten Schutzes vor Diskriminierungen u. a. wegen der Religion gerechtfertigt sein kann.

BAG, Beschl. v. 01.02.2024, 2 AZR 196/22

Keine Inflationsausgleichsprämie während der Passivphase der Altersteilzeit

Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Inflationsausgleichsprämie während der Passivphase der Altersteilzeit bei einer entsprechenden Stichtagsregelung. Eine solche Stichtagsregelung, wonach den in der Passivphase befindlichen Beschäftigten kein Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie zusteht, ist als wirksam zu qualifizieren. Dies folgt aus der Struktur der Altersteilzeit in dem so genannten Blockmodell. In der Passivphase wird nur das während der Aktivphase in Vollzeit erarbeitete und angesparte Arbeitsentgelt ausgezahlt. Bei dem rechtlichen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ohne jede Leistungsverpflichtung kommt es nur zu einer anderen Auszahlung, so einer hälftigen Vergütung über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit hinweg. Im Ergebnis stellt sich dies auch nicht als Nachteil des betroffenen Arbeitnehmers dar, weil die Gewährung der Inflationsausgleichsprämie in Abhängigkeit von der Erbringung der Arbeitsleistung gewährt wird. Auch ist darin keine unzulässige Altersdiskriminierung oder aber eine Ungleichbehandlung mit außertariflichen Beschäftigten zu erblicken.

LAG Düsseldorf, Urt. v. 05.03.2024, 14 Sa 1148/23

Keine Diskriminierung Schwerbehinderter bei Nichteinstellung aus gesundheitlichen Gründen

Widerruft ein Arbeitgeber im öffentlichen Dienst die Einstellungszusage aufgrund eines ärztlichen Attests, ist darin keine Diskriminierung aufgrund einer Schwerbehinderung zu erblicken. Der Widerruf sei nicht anders zu beurteilen als ein solcher Widerruf in Bezug auf einen nicht behinderten Bewerber. Wird die Einstellung von dem Ergebnis einer gesundheitlichen Eignungsuntersuchung abhängig gemacht, hat alsdann die gesundheitliche Eignungsuntersuchung zu dem Ergebnis, dass die Eignung nicht vorliegt, erfolgt der Widerruf zulässig und diskriminierungsfrei.

ArbG Siegburg, Urt. v. 20.03.2024, 3 Ca 1654/23

Entgeltanspruch wegen Annahmeverzug

Während der pandemiebedingt bestehenden Maskenpflicht ist das Angebot eines Hotelfachmanns, die Tätigkeit eines Hotelfachmanns auszuüben ohne dabei eine Maske zu tragen, kein Angebot der vertraglich geschuldeten Arbeit. Für den Zeitraum der Nichtbeschäftigung kommt ein Entgeltanspruch aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges daher nicht in Betracht.

LAG Köln, Urt. v. 12.10.2023, 6 Sa 156/23

Schadensersatz wegen verspäteter Zielvorgabe

Erfolgt eine Zielvorgabe erst zu einem derart späten Zeitpunkt innerhalb des maßgeblichen Geschäftsjahres, dass sie ihre Anreizfunktion nicht mehr sinnvoll erfüllen kann, ist sie so zu behandeln, als sei sie überhaupt nicht erfolgt. Ein derart später Zeitpunkt ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn das Geschäftsjahr bereits zu mehr als 3/4 abgelaufen ist. Eine Anreizfunktion wird nicht per se dadurch ausgeschlossen, dass die unterlassene Zielvorgabe unternehmensbezogene Ziele betrifft.

LAG Köln, Urt. v. 06.02.2024, 4 Sa 390/23

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
Fachwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Stefan Schübel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Sandra Rothermund-Quast
Fachwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm