

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Überblick

- **MAV - Tätigkeit**
- **Arbeitszeit / Dienstplan**
- **Inflationsausgleichsprämie**
- **Überstunden bei Teilzeit**
- **Kündigung**

MAV - Tätigkeit

Pauschale Freistellung

KAGH, Urteil vom 22.12.2023

M 04/2023

MAV - Tätigkeit

Leitsatz:

„Eine von der pauschalen Freistellung in § 15 Abs. 3 Satz 1 MAVO abweichende Verteilung der Freistellungskontingente nach § 15 Abs. 3 Satz 3 MAVO ist nur durch Einigung zwischen DG und Mitarbeitervertretung möglich, die gerichtlich nicht erzwungen werden kann.“

MAV - Tätigkeit

- **Die Pauschale Freistellung ist dergestalt geregelt, dass bei einer bestimmten Anzahl von Wahlberechtigten eine bestimmte Anzahl von Mitgliedern der MAV zu je 50 % der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit auf Antrag der MAV freizustellen sind.**
- **DG und MAV können sich für die Dauer der Amtszeit dahingehend einigen, dass das Freistellungskontingent auf mehr oder weniger MAV - Mitglieder verteilt wird.**

MAV - Tätigkeit

- **Inhaltliche Vorgaben über die anderweitige Verteilung enthält § 15 Abs. 3 Satz 3 MAVO nicht, sodass bei entsprechendem Einvernehmen zwischen DG und MAV für einzelne Mitglieder Kontingente unter 50 % einer Vollzeitstelle, aber auch über 50% - bis hin zur vollständigen Freistellung möglich sind.**
- **Stets ist aber eine Einigung der Einrichtungsparteien erforderlich. Für den Fall der Nichteinigung sieht die MAVO anders als § 15 Abs. 2 und 4 MAVO keine erzwingbare weitere Konfliktlösung über die Einigungsstelle vor.**

MAV - Tätigkeit

- **Keine planwidrige Rechtschutzlücke - der Anspruch aus § 15 Abs. 3 Satz 1 und 2 MAVO ist vor dem KAG voll durchsetzbar, lediglich die Umgestaltung bedarf einer Einigung der Einrichtungsparteien; zudem besteht stets ein ergänzender und gerichtlich durchsetzbarer Anspruch über Abs. 2 im Umfang der erforderlichen Freistellung**

MAV - Tätigkeit

Freistellung von schulungsbedingten Übernachtungs- und Verpflegungskosten für eine Präsenzfortbildung

BAG, Beschluss vom 07.02.2024

7 ABR 8/23

MAV - Tätigkeit

- **Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen, die durch die Tätigkeit des BR entstehen.**
- **Dazu gehören die Kosten, die anlässlich der Teilnahme eines BR - Mitglieds an einer Schulungsveranstaltung entstanden sind, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für den BR erforderlich ist.**
- **Neben den Seminargebühren hat der Arbeitgeber auch die notwendigen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten des BR - Mitglieds zu tragen.**

MAV - Tätigkeit

- **Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Teilnahme steht dem BR ein Beurteilungsspielraum zu.**
- **Auch die Auswahl des Schulungsformats unterfällt diesem Beurteilungsspielraum.**
- **Eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des AG kommt nur dann in Betracht, wenn mehrere gleichzeitig angebotene Schulungsveranstaltungen auch nach Ansicht des BR im Rahmen seines Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind.**

MAV - Tätigkeit

- **Bei der Bewertung durfte der BR subjektive Erfahrungen der Mitglieder in Online-Seminaren berücksichtigen. Der geringere Lernerfolg bei einer Onlineveranstaltung und der außerhalb des eigentlich festgesetzten Seminarprogramms stattfindende Gedanken- und Erfahrungsaustausch unter den Seminarteilnehmern in einer Präsenzveranstaltung bewertet das Gericht als zulässiges Beurteilungskriterium.**

MAV - Tätigkeit

**Zustimmungsersatzungsverfahren bei
Eingruppierung
Heilung einer fehlenden Tagesordnung**
LAG Thüringen, Beschluss vom 24.10.2023
1 TaBV 25/21

MAV - Tätigkeit

Voraussetzungen für eine wirksame Beschlussfassung bei fehlender oder unvollständiger Tagesordnung nach der Rechtsprechung des BAG:

- *ordnungsgemäße Ladung aller MAV - Mitglieder, einschließlich erforderlicher Ersatzmitglieder*
- *Beschlussfähigkeit der MAV*
- *einstimmiger Beschluss der teilnehmenden Mitarbeitervertretenden zur Ergänzung der Tagesordnung*

MAV - Tätigkeit

- **Zwar hat das LAG die Zustimmung des BR zur Eingruppierung ersetzt, die Zustimmungsverweigerung wurde vom Gericht allerdings als formal wirksam angesehen.**
- **Für die wirksame Beschlussfassung war es unerheblich, dass der BR über die Ergänzung der Tagesordnung und den Beschluss in der Sache in einem Abstimmungsverfahren abgestimmt hat.**
- **Solange sich feststellen lässt, dass tatsächlich über beide Punkte (Einstellung und Eingruppierung) tatsächlich entschieden wurde, ist auch hier gegen eine einheitliche Abstimmung nicht einzuwenden.**

MAV - Tätigkeit

- **Sind die Abstimmungsergebnisse einstimmig, können beide Punkte (Einstellung und Eingruppierung) zusammengefasst in der Niederschrift dokumentiert werden.**
- **Nach Auffassung des LAG ist es nicht erforderlich über die Ergänzung der Tagesordnung getrennt abzustimmen. Vielmehr ist es ausreichend, dass niemand der Beschlussfassung über den neuen Tagesordnungspunkt widerspricht.**

MAV - Tätigkeit

- **Auch wenn dem Sitzungsprotokoll eine ausdrückliche Beschlussfassung nicht entnommen werden kann, wird die Tagesordnung wirksam geheilt und ein zulässiger Beschluss zur Einstellung und Eingruppierung gefasst.**
- **Der Sitzungsniederschrift lässt sich nicht entnehmen, dass eines der anwesenden BR – Mitglieder der Aufnahme der Angelegenheit widersprochen hätte. Im Gegenteil spricht die einstimmige Beschlussfassung zu den Punkten Einstellung und Eingruppierung dagegen, dass einer der Anwesenden mit der Ergänzung der Tagesordnung nicht einverstanden war.**

Arbeitszeit / Dienstplan

- **Zahlungsansprüche für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit**

LAG Sachsen, Urteil vom 08.09.2023

2 Sa 197/22

Arbeitszeit / Dienstplan

- **Das Weisungsrecht gemäß § 106 S.1 GewO bezüglich der konkreten Lage der Arbeitszeit entspricht nicht billigem Ermessen**
- **Durch diese Verletzung des Weisungsrechts entgeht der AN Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**
- **Nicht entscheidend ist, dass die AN ein verstetigtes Entgelt bezieht - sie musste die erforderlichen Stunden nämlich letztlich nacharbeiten**

Arbeitszeit / Dienstplan

§ 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

- *Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und **Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen** näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.*

Arbeitszeit / Dienstplan

- **Bestimmung der konkreten Lage der Arbeitszeit mittels monatlicher Dienstplanung**
- **Bei wechselnden Dienstplänen wird das Ermessen bei jeder Dienstplanerstellung hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit ausgeübt.**
- **Die gerichtliche Billigkeitskontrolle hat primär Schutzwirkung zugunsten der schwächeren Vertragspartei.**

Arbeitszeit / Dienstplan

- **Mit dem Begriff der Billigkeit soll Austauschgerechtigkeit im Einzelfall erreicht werden. Das erfordert eine umfassende Analyse und Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien unter Berücksichtigung aller tatsächlichen Umstände.**
- **Die unterbliebene Einsatzplanung (Kennzeichnung als „wunschfrei“) führt im Ergebnis zur Umgehung der Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes für den Krankheitsfall.**

Arbeitszeit / Dienstplan

- **Ergebnis:**
- **Eine Korrektur der unbilligen Weisung war dem AG wegen Zeitablaufs nicht mehr möglich. Das Gericht geht nach seinen Feststellungen davon aus, dass der Dienstplan um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich „herumgebaut“ wurde und bejaht einen Anspruch der AN auf Schadensersatz gemäß 275 Abs. 4, § 280 Abs. 1 Satz 1 , § 283 Satz 1 BGB.**
- **Die AN ist so zu stellen, als wäre die Arbeitszeiteinteilung nach billigem Ermessen ausgeübt worden. Der AG kann den Rahmen ausschöpfen, der billigem Ermessen noch entspricht.**

Arbeitszeit / Dienstplan

- **Zeitgutschrift auf einem Arbeitszeitkonto für verspätete Mitteilung eines Dienstes per SMS, Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte wegen Nichtantritt zum Dienst**

BAG, Urteil vom 23.08.2023

5 AZR 349/22

Arbeitszeit / Dienstplan

Leitsatz:

„Ist dem Arbeitnehmer auf der Grundlage der betrieblichen Regelung bekannt, dass der Arbeitgeber die Arbeitsleistung für den darauffolgenden Tag in Bezug auf Uhrzeit und Ort konkretisieren wird, ist er verpflichtet, eine solche, per SMS mitgeteilte Weisung auch in seiner Freizeit zur Kenntnis zu nehmen.“

Arbeitszeit / Dienstplan

- **Nach § 293 BGB kommt der AG in Annahmeverzug wenn er die ihm angebotene Leistung nicht annimmt.**
- **Der AN muss die Arbeitsleistung so anbieten, wie sie zu bewirken ist, also am rechten Ort, zur rechten Zeit und in der rechten Art und Weise.**
- **Der AN muss die geschuldete Arbeitsleistung gemäß § 294 BGB tatsächlich anbieten. Erforderlich wäre ein Angebot der Arbeitsleistung an der Arbeitsstätte gewesen. Insoweit war die Weisung des AG per SMS in Bezug auf Ort und Zeit der Leistung wirksam konkretisiert worden.**

Arbeitszeit / Dienstplan

- **Werden in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitgrundsätze die zur Anwendung kommt, Dienste im Rahmen eines Ausfallmanagements etabliert, die einen Springerdienst vorsehen, dessen Dienstbeginn bis 20 Uhr des Vortages konkretisiert werden kann, steht das nicht im Widerspruch zu der Ankündigungsfrist des § 12 Abs. 3 TzBfG.**
- **Die Springerdienste begründen kein Abrufarbeitsverhältnis, da die Dienste bereits im Rahmen einer Jahresplanung festgelegt werden. Lediglich die nähere Konkretisierung auf einen Dienstart und den eigentlichen Dienstbeginn erfolgen kurzfristig. Zumindest war für den Tag festgelegt, dass der Dienstbeginn zwischen 6 und 9 Uhr liegen würde.**

Arbeitszeit / Dienstplan

- **Die Weisung des AG per SMS entsprach den Vorgaben dieser Betriebsvereinbarung. Der AN kann sich nicht darauf berufen, von dieser Konkretisierung keine Kenntnis erlangt zu haben. Die Weisung ist wirksam zugegangen.**
- **Für den AN bestand eine Nebenpflicht aus dem Vertragsverhältnis die Zuteilung des Dienstes zur Kenntnis zu nehmen. Die Nebenpflicht folgt letztlich aus der Regelung innerhalb der Betriebsvereinbarung.**

Arbeitszeit / Dienstplan

- **Diese Nebenleistungspflicht führt dabei nicht dazu, dass der AN ununterbrochen erreichbar sein muss, es bleibt ihm überlassen, wann und wo er von der SMS Kenntnis nehmen will.**
- **Die Erfüllung der Nebenleistungspflicht führt nicht zu einer Kollision mit den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes. Bei der Kenntnisnahme der Weisung handelt es sich nicht um Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne.**

Inflationsausgleichsprämie

Nun doch keine Inflationsausgleichsprämie während der Elternzeit?

LAG Düsseldorf, 14.08.2024
14 SLa 303/24

Inflationsausgleichsprämie

- Eine tarifliche Regelung kann als **Anspruchsvoraussetzung** für die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie (IAP) festlegen, dass Beschäftigte **im Auszahlungsmonat einen Anspruch auf Entgelt haben.**
 - Während der **Elternzeit ohne Teilzeittätigkeit** ruht das Arbeitsverhältnis. Beschäftigte haben in dieser Zeit **keinen Entgeltanspruch.** Die Anspruchsvoraussetzung für die Zahlung der IAP ist nicht erfüllt.
- **Diese Differenzierung ist sachlich gerechtfertigt und stellt keine mittelbare Diskriminierung dar!**

Inflationsausgleichsprämie

Hintergrund:

Das **Landesarbeitsgericht Düsseldorf** hat eine anderslautende Entscheidung des **Arbeitsgerichts Essen** aufgehoben und die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen.

Die Entscheidung des BAG steht noch aus.

Inflationsausgleichsprämie

Ist die Entscheidung auf den Bereich der AVR Caritas übertragbar?

Ja, die vorliegende Entscheidung ist zwar zum kommunalen Dienst im Bereich des TVöD VKA ergangen. Die AVR enthalten jedoch eine vergleichbare Regelung in der **Anlage 1c**.

Empfehlung:

Betroffene Mitarbeitende sollten vorsorglich wegen der in § 23 AVR geregelten **Ausschlussfrist** bei ihrem Dienstgeber die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie in Textform geltend machen.

Überstunden bei Teilzeit

Überstundenzeitzuschläge bei Teilzeitbeschäftigten?

*Europäischer Gerichtshof (EuGH)
Urteil vom 29.07.2024 – C 184/22*

Überstunden bei Teilzeit

- Es verstößt gegen die **europäische Teilzeit-Richtlinie**, wenn eine Regelung die Zahlung von Überstundenzeitzuschlägen an TZ-Beschäftigte **nur für Arbeitsstunden vorsieht, die über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgehen.**
- Eine unterschiedliche Behandlung muss **sachlich gerechtfertigt** sein.

Überstunden bei Teilzeit

Einheitliche Auslösegrenzen in den AVR-Regelungen:

- *§ 4 Abs. 6 und 7 Anlagen 31-33 / § 5 Abs. 4 und 5 Anlage 30*
- *Anmerkungen zu Anlage 6*

Überstunden bei Teilzeit

Mehrarbeitsstunden sind die Arbeitsstunden, die TZ-Beschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus **bis zur regelmäßigen Arbeitszeit von VZ-Beschäftigten** leisten.

Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die **über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von VZ-Beschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen** und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

Überstunden bei Teilzeit

Hintergrund:

Der EuGH hat bereits im letzten Jahr eine ähnliche Entscheidung zur Mehrflugstundenvergütung bei **teilzeitbeschäftigten Piloten** getroffen:

Das **Verbot der Benachteiligung von Teilzeitkräften** verbietet Regelungen, denen zufolge **Teilzeit- und Vollzeitpiloten für eine tarifliche Zusatzvergütung dieselben Flugstunden überschreiten müssen.**

Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 19.10.2023 - C 660/20 (Lufthansa CityLine)

Überstunden bei Teilzeit

Wie geht es nun weiter?

Beide Verfahren liegen derzeit wieder beim **Bundesarbeitsgericht**, das sich **unter Berücksichtigung der Auffassung des EuGHs** erneut mit der Sache zu befassen und darüber zu entscheiden hat.

Kirchenaustritt als Kündigungsgrund

Kündigung einer Sozialpädagogin wegen Kirchenaustritts

*BAG, Beschluss vom 01.02.2024
2 AZR 196/22*

Kirchenaustritt als Kündigungsgrund

Vorlage an den EuGH:

Darf ein der katholischen Kirche zugeordneter Arbeitgeber, der von den bei ihm tätigen Arbeitnehmern nicht verlangt, dass sie der katholischen Kirche angehören, das Arbeitsverhältnis allein aufgrund der Beendigung der Mitgliedschaft zur katholischen Kirche kündigen, wenn der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses aus der Kirche austritt.

Kirchenaustritt als Kündigungsgrund

Hintergrund:

Im Jahr 2022 hatte das BAG bereits ein Verfahren eingeleitet und den EuGH zur **Kündigung einer Hebamme wegen ihres Austritts aus der katholischen Kirche** befragt.

Zu einer endgültigen Klärung kam es nicht.

Der Arbeitgeber hat nach der mündlichen Verhandlung vor dem EuGH anerkannt, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst wurde.

*BAG, Anerkenntnisurteil vom 14.12.2023 - 2 AZR 130/21,
BAG, Beschluss vom 21.07.2022 - 2 AZR 130/21*

Kirchenaustritt als Kündigungsgrund

- **Austritt aus der katholischen Kirche** ist nach der **Grundordnung** nach wie vor sowohl ein **Einstellungshindernis** als auch ein **Kündigungsgrund**.
- Ausnahmen bei Vorliegen von schwerwiegenden Gründen im Einzelfall
- Klärendes Gespräch vor Kündigung
- Kündigung als *ultima ratio*

Art. 6 Abs. 5 Satz 2 und Art. 7 Abs. 4 und 5 GrO

Kündigungsschutzklage

Frist für verspätete Kündigungsanfechtung bei Schwangerschaft

*Europäischer Gerichtshof (EuGH)
Urteil vom 27.06.2024, C 284/23*

Kündigungsschutzklage

Hintergrund:

- Eine **Kündigungsschutzklage** muss **innerhalb von 3 Wochen** nach Erhalt der schriftlichen Kündigung eingereicht werden, § 4 Satz 1 KSchG.
- Erfährt eine gekündigte Arbeitnehmerin erst nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist von ihrer Schwangerschaft, verbleiben ihr **2 Wochen**, um einen **Antrag auf Zulassung einer verspäteten Klage** zu stellen, § 5 KSchG.
- **Besonderer Kündigungsschutz nach dem MuSchG**

Kündigungsschutzklage

Entscheidung des EuGH:

Die **zweiwöchige Frist nach Kenntnis der Schwangerschaft** ist mit der **europäischen Mutterschutzrichtlinie** und dem europäischen **Grundsatz eines effektiven Rechtsschutzes** **nicht vereinbar und daher zu kurz bemessen.**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!