

**Herzlich Willkommen**  
**Regionaltage**  
**der**  
**DiAG-MAV.drs 2019**  
**in Stuttgart**

## Ablauf:

- 10.00 Kurze Vorstellungsrunde
- Sammlung von mitgebrachten Themen
- 10.15 Basics zum Dritten Weg
- Einführung in die AVO-DRS
- 11.45 Pause
- 12.00 Umgang mit der AVO-DRS als MAV
- 12.30 MITTAGSPAUSE
- 13.30 Hinweise zu mitgebrachten Themen
- 14.00 Neues aus dem AR
- 15.30 Pause
- 15.45 Aktuelle Themen aus KODA und DiAG
- 16.15 Ende

# **Aktuelle arbeitsrechtliche Entscheidungen**

**Eine Auswahl aus einer  
Zusammenstellung von  
RA Stefanie Hock**

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

## Sachverhalt 1



Der – katholische – Kläger war bei der Beklagten, die Trägerin von Krankenhäusern und institutionell mit der katholischen Kirche verbunden ist, als Chefarzt beschäftigt. Dem zwischen den Parteien geschlossenen Dienstvertrag lag die vom Erzbischof von Köln erlassene Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 23. September 1993 (GrO 1993) zugrunde, nach deren Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 es sich u.a. beim Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe um einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß handelte, der auch eine Kündigung rechtfertigen konnte. Der Kläger, der nach katholischem Ritus verheiratet war, heiratete nach der Scheidung von seiner ersten Ehefrau im Jahre 2008 erneut, diesmal standesamtlich. Die Beklagte, die hiervon Kenntnis erlangte, kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30. September 2009. Hiergegen hat der Kläger Kündigungsschutzklage erhoben.

## Gesetzeshintergrund

### AGG

#### § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen ..., der Religion oder Weltanschauung, ... zu verhindern oder zu beseitigen.

#### § 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

#### § 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

BAG, Urteil vom 20.2.2019, 2 AZR 746/14



## **Fazit:**

Ein katholisches Krankenhaus darf seine leitenden Mitarbeiter bei der Anforderung, sich loyal und aufrichtig im Sinne des katholischen Selbstverständnisses zu verhalten, nur dann nach ihrer Religionszugehörigkeit unterschiedlich behandeln, wenn dies im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

**→ Die Klage hatte auch vor dem BAG Erfolg**

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

## Altersdiskriminierung durch Altersabstandsklausel in einer Versorgungsordnung



### Sachverhalt 2

Die Klägerin, geboren im Oktober 1945, hatte ihren im November 1930 geborenen und 2014 verstorbenen Ehemann im Jahr 1966 geheiratet. Diesem war von seinem Arbeitgeber u.a. eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt worden. Nach der Versorgungsordnung wird die Witwenrente, wenn die hinterbliebene Ehefrau mehr als zehn Jahre jünger ist als der verstorbene Ehemann, für jedes volle über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschieds um 5 v.H. gekürzt. Gegen diese Regelung erhob die Klägerin Klage.

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Altersdiskriminierung durch Altersabstandsklausel  
in einer Versorgungsordnung



## Gesetzeshintergrund

### § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.



# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

## Altersdiskriminierung durch Altersabstandsklausel in einer Versorgungsordnung



BAG, Urteil vom 11.12.2018, 3 AZR 400/17

### **Die Entscheidung**

Insbesondere hat das BAG entschieden, dass die durch diese Altersabstandsklausel bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters gerechtfertigt sei; denn der Arbeitgeber, der eine Hinterbliebenenversorgung zusagt, habe ein legitimes Interesse, das hiermit verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen. Die Altersabstandsklausel sei auch angemessen und erforderlich, da sie auch nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer führe, die von der Klausel betroffen sind.

**→ Die Klage hatte keinen Erfolg**

## Sachverhalt 3

### Die Sachverhalte

Im vorliegenden Fall war die Klägerin Alleinerbin ihres Ehemanns, der am 20. Dezember 2010 verstorben war. Zum Zeitpunkt seines Todes stand dieser noch in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten. Gemäß dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden § 26 TVöD standen dem Erblasser in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage Urlaub zu. Zudem war er mit Wirkung vom 18. August 2010 als schwerbehinderter Mensch anerkannt worden, so dass er darüber hinaus gemäß § 208 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 SGB IX a.F. für das Jahr 2010 einen Anspruch auf anteiligen Zusatzurlaub von zwei Arbeitstagen hatte. Die Klägerin verlangte die Abgeltung des Resturlaubs von insgesamt 25 Arbeitstagen, der ihrem verstorbenen Ehemann zum Zeitpunkt seines Todes für das Jahr 2010 noch zustand.

# Urlaub

## Gesetzeshintergrund



### **§ 26 TVöD/TV-L/AVO-DRS**

#### **Erholungsurlaub**

(1) 1Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). 2Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

### **§ 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX § 208 Zusatzurlaub**

#### **Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen**

(1) Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

# Urlaub

BAG, Urteil vom 22.1.2019, 9 AZR 45/16



## Fazit:

**Urlaubsabgeltungsansprüche, die durch Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis entstehen, sind vererbbar. Dies gilt nicht nur für den gesetzlichen, sondern auch für den Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX a.F sowie den Anspruch auf Urlaub nach § 26 TVöD, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt.**

**➔ Die Klage hatte Erfolg**

## Sachverhalt 4

### Die Sachverhalte

Die Klägerin arbeitete beim beklagten Land vom 1. März 2012 bis zum 31. Juli 2015 in Teilzeit mit einer Teilzeitquote von 35/40 der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft; danach reduzierte sie ihre Arbeitszeit – bei fortbestehender 5-Tage-Woche - auf 20 Stunden. Der TV-L fand kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung. In der Zeit vom 10. August 2015 bis zum 22. Februar 2016 hatte die Klägerin an insgesamt 47 Arbeitstagen Urlaub, welcher jeweils aus der Zeit vor der Reduzierung ihrer Arbeitszeit stammte. Das Urlaubsentgelt berechnete das beklagte Land allerdings auf der Grundlage der aktuellen Teilzeitquote mit dem hälftigen Bruttoentgelt. Die Klägerin forderte vom beklagten Land erfolglos, das Urlaubsentgelt auf der Grundlage ihrer vormaligen Arbeitszeit im Umfang von 35/40 der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft zu berechnen, da die Berechnung des Urlaubsentgelts auf der Grundlage der während des Urlaubszeitraums geltenden Teilzeitquote gegen Unionsrecht verstoße.

# Urlaub

## Gesetzeshintergrund



### § 26 TV-L/AVO-DRS

#### Erholungsurlaub

(1) 1Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). 2Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

### § 4 Abs. 1 TzBfG

#### Teilzeit- und Befristungsgesetz

#### § 4 Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

# Urlaub

BAG, Urteil vom 20.3.2018, 9 AZR 486/17



## Leitsätze (amtlich)

1. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union darf die Verringerung des Beschäftigungsumfangs nicht dazu führen, dass der von einem Arbeitnehmer vor der Verringerung erworbene und nach der Verringerung angetretene Jahresurlaub mit einem reduzierten Urlaubsentgelt vergütet wird.

2. Angesichts dieser Vorgaben sind § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L wegen der mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig, soweit sie das Urlaubsentgelt eines Arbeitnehmers, der nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit seinen Urlaub antritt, auch in den Fällen nach dem Entgeltausfallprinzip bemessen, in denen der Urlaub aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt.

# Befristung

## Sachverhalt 5



### Die Sachverhalt

Vom 19. März 2004 bis zum 30. September 2005 war der Kläger bereits als gewerblicher Mitarbeiter bei der Beklagten tätig gewesen. Zum 19. August 2013 wurde er erneut bei dieser als Facharbeiter sachgrundlos befristet eingestellt, zunächst für die Zeit bis zum 28. Februar 2014, dann mit Verlängerungen zuletzt bis zum 18. August 2015.

Der Kläger klagte nun auf Feststellung, dass die Befristung unwirksam sei und sein Arbeitsverhältnis somit nicht geendet habe.



# Befristung

## Gesetzeshintergrund



### §14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG

### Teilzeit- und Befristungsgesetz - Zulässigkeit der Befristung

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. *Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.*

# Befristung

BAG, Urteil vom 23.1.2019, 7 AZR 733/16



**Eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn zwischen den Arbeitsvertragsparteien bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis über eine vergleichbare Arbeitstätigkeit von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hatte.**

**→ Die Klage hatte Erfolg**

# Arbeitszeit/Teilzeit

## Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit



### Sachverhalt 6

#### Die Sachverhalt

Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin, welche bei der Beklagten als stellvertretende Filialleiterin in Teilzeit tätig ist, findet der Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie Anwendung, welcher u.a. Mehrarbeitszuschläge regelt und auch erlaubt, eine Jahresarbeitszeit festzulegen. So auch im Falle der Klägerin. Die Beklagte hatte für den nach Ablauf des Zwölfmonatszeitraums bestehenden Zeitsaldo die Grundvergütung geleistet, jedoch keine Mehrarbeitszuschläge gewährt, weil die Arbeitszeit der Klägerin nicht die einer Vollzeitkraft überschritt. Die Klägerin dagegen klagte nun auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausging.

# Arbeitszeit/Teilzeit

## Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit



## Gesetzeshintergrund

### § 4 TzBfG

#### Teilzeit- und Befristungsgesetz - Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

# Arbeitszeit/Teilzeit

## Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit



BAG, Urteil vom 19.12.2018, 10 AZR 231/18

**Im Einklang mit § 4 TzBfG kann eine Regelung in einem Tarifvertrag dahin auszulegen sein, dass Teilzeitbeschäftigten für Mehrarbeit – d.h. für die Arbeitszeit, die über die Teilzeitquote hinausgeht, die Arbeitszeit einer Vollzeittätigkeit jedoch nicht überschreitet - ein Zuschlag zusteht.**

**→ Die Klage hatte Erfolg**

## Sachverhalt 7

### Die Sachverhalt

Der Beklagte des vorliegenden Falles hatte im Hinblick auf die Einarbeitungszeit bereits vor dem Mutterschutz der Klägerin eine Ersatzkraft für deren geplante - aber noch nicht beantragte - Elternzeit eingestellt. Nach der Geburt des Kindes beantragte die Klägerin dann auch Elternzeit und kündigte zugleich an, im zweiten Jahr der Elternzeit in Teilzeit mit 25 Stunden pro Woche arbeiten zu wollen. Als diese dann jedoch im zweiten Jahr der Elternzeit die Teilzeitbeschäftigung beantragte, lehnte der Beklagte dies ab.

Er begründete dies damit, dass er für die Elternzeit eine Vertretungskraft eingestellt habe. Hiergegen erhob die Klägerin Klage.

## Gesetzes hintergrund

**§ 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)**

**§ 15 Anspruch auf Elternzeit**

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:

...

...

4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und

# Arbeitszeit/Teilzeit

## Teilzeitantrag in der Elternzeit



ArbG Köln, Urteil vom 15.3.2018, 11 Ca 7300/17

**Bei Kenntnis über einen Teilzeitwunsches eines Arbeitnehmers während der Elternzeit im Zeitpunkt der Einstellung einer Ersatzkraft, ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, den Teilzeitantrag unter Berufung auf die Einstellung einer Vertretungskraft für die Dauer der Elternzeit ablehnen.**

**→ Die Klage hatte Erfolg.  
Das Urteil ist jedoch noch nicht rechtskräftig.**



## Sachverhalt 8

### Die Sachverhalt

Die Parteien streiten über einen tariflichen Anspruch der Klägerin auf Wechselschichtzulage und Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit.

Die Klägerin ist im Krankenhaus der Beklagten als Kinderkrankenschwester beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der TVöD- K Anwendung. Gemäß der tariflichen Regelung ist Voraussetzung von Wechselschichtarbeit insbes. die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird.

Zudem gewährt der Tarifvertrag Zusatzurlaub.

## Gesetzeshintergrund

### **§ 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K - Sonderformen der Arbeit**

(1) 1 Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird.

### Vergl. **§ 7 Abs. 1 Satz 1 AVO-DRS - Sonderformen der Arbeit**

(1) 1 Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden.

BAG, Urteil vom 24.5.2018, 6 AZR 191/17

## **Leitsätze (amtlich)**

**Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K liegt Wechselschichtarbeit vor, wenn der im Wechselschichtdienst Beschäftigte nach dem Ende einer Nachtschicht erneut zu mindestens zwei weiteren Nachtschichten herangezogen wird, wobei die zweite dieser Nachtschichten längstens nach Ablauf eines Zeitmonats begonnen haben muss.**

- Die Klage hatte hinsichtlich des Anspruchs auf Wechselschichtzulage Erfolg.  
Ob der Klägerin zudem ein Tag Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit nach § 27 Abs. 1 Buchst. a TVöD-K zusteht, konnte das Gericht nicht abschließend entscheiden.**

## Sachverhalt 9

### Die Sachverhalt

Der Kläger, der bei der Beklagten vom 1.10.2014 bis 31.7.2016 beschäftigt war, erhielt mit der letzten Abrechnung für Juli 2016 u.a. Beträge ausgezahlt aufgrund der Auflösung eines Arbeitszeitkontos. Bereits mit Abrechnung von August 2015 hatte die Beklagte dem Kläger 17,25 Überstunden vergütet.

Mit seiner Klage machte der Kläger nun u.a. die Vergütung von im Jahr 2015 weiteren angefallenen Überstunden geltend. Er trug hierzu vor, er habe von April bis Juni sowie von Oktober bis Dezember 2015 insgesamt 111 Überstunden geleistet, die ihm bislang nicht vergütet worden waren. Die Auflösung des Arbeitszeitkontos in der Schlussabrechnung betreffe lediglich das Jahr 2016. Überstunden aus 2015 seien hierbei nicht übernommen und ausgezahlt worden.

## Gesetzeshintergrund

### **§ 7 Abs. 7 Satz 1 AVO-DRS - Sonderformen der Arbeit**

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absätze 1 und 2) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

# Überstunden



LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 8.5.2018, 8 Sa 14/18

**Die Darlegungs- und Beweislast für die Anordnung, Billigung oder Duldung von Überstunden durch den Arbeitgeber trägt der Arbeitnehmer.**

**→ Die Klage auf Vergütung der Überstunden hatte keinen Erfolg.**

## Sachverhalt 10

### Die Sachverhalt

Der Arbeitsvertrag des Klägers, der beim Beklagten als Ingenieur beschäftigt war, enthielt keine Regelungen zu einer Änderung des Arbeitsorts. Trotzdem bot der Beklagte ihm nach einer Betriebsschließung an, seine Tätigkeit im "Homeoffice" zu verrichten, und kündigte das Arbeitsverhältnis, nachdem der Kläger hierzu nicht bereit war, aus wichtigem Grund wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung. Dagegen wandte sich der Kläger.

# Kündigung



LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10.10.2018, 17 Sa 562/18

**Grs. ist die Zuweisung eines Telearbeitsplatzes nicht allein durch das arbeitsvertragliche Weisungsrechts des Arbeitgebers gedeckt, so dass bei Weigerung des Arbeitnehmers keine Kündigung wegen beharrliche Arbeitsverweigerung gerechtfertigt ist.**

**→ Die Klage hatte Erfolg**



## Sachverhalt 11

### Die Sachverhalt

Der Kläger ist bei der Beklagten als Klima- und Lüftungsmonteur beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet laut Arbeitsvertrag der Manteltarifvertrag des Groß- und Außenhandels Niedersachsen vom 19.6.1997 Anwendung, dessen § 13 Regelungen zur ein- bis mehrtägigen Freistellung von der Arbeit (als abschließende Fälle des § 616 BGB) und § 14 Regelungen zur Arbeitsverhinderung enthält, wonach gemäß § 14 Ziff. 3 MTV in allen Fällen unverschuldeter Arbeitsversäumnis das Entgelt für die unumgänglich notwendige Abwesenheit, höchstens jedoch bis zur Dauer von 4 Stunden, fortzuzahlen ist.

Am 26.4.2016 nahm der Kläger in der Zeit von 10:15 Uhr bis 11:45 Uhr einen Arzttermin bei einem Orthopäden wahr. Nach diesem Termin arbeitete er – ebenso wie im Vorfeld - nicht mehr, sondern stellte einen Antrag auf Freizeitausgleich. ...

## Gesetzeshintergrund

### **§ 616 (BGB) Bürgerliches Gesetzbuch - Vorübergehende Verhinderung**

Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 8.2.2018, 7 Sa 256/17

**Soweit keine medizinischen Gründe für einen sofortigen Besuch sprechen, sind Arbeitnehmer verpflichtet, eine Arbeitsversäumnis wegen eines Arztbesuchs möglichst zu vermeiden und Sprechstunden außerhalb der Arbeitszeiten wahrzunehmen. Wenn der Arzt jedoch auf terminliche Wünsche keine Rücksicht nehmen kann oder will, liegt ein Fall unverschuldeter Arbeitsversäumnis vor.**

**→ Die Klage auf bezahlte Freistellung für die Dauer des Arztbesuchs hatte vor dem LAG Erfolg**

## Sachverhalt 12

### Die Sachverhalt

Die Klägerin war im Zeitraum vom 5. August 1996 bis 31. Juli 2008 mit kurzen Unterbrechungen aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse bei der beklagten Stadt als Erzieherin in einer Kindertagesstätte beschäftigt. Am 4. August 2008 wurde sie erneut und nunmehr unbefristet eingestellt. Auf sämtliche Arbeitsverhältnisse findet der TVöD – VKA Anwendung. Die nach ihrer Wiedereinstellung zum 4. August 2008 nach § 16 TVöD (VKA) vorzunehmende Stufenzuordnung erfolgte ohne vollständige Berücksichtigung der in den vorangegangenen Arbeitsverhältnissen mit der Beklagten erworbenen einschlägigen Berufserfahrung. Die Klägerin meint hingegen, sie sei unter Anrechnung der Vorzeiten ab dem 1. März 2015 der Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe zuzuordnen und entsprechend zu vergüten.

## Gesetzeshintergrund

### **§ 16 TVöD (VKA) Stufen der Entgelttabelle**

### **§ 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG - Verbot der Diskriminierung**

(2) Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

### **§ 16 AVO-DRS Stufen der Entgelttabelle**

# Stufenzuordnung



BAG, Urteil vom 6.9.2018, 6 AZR 836/16

**Bei einer Wiedereinstellung sind bei der Stufenzuordnung Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber zu berücksichtigen, wenn die Wiedereinstellung für eine gleichwertige oder gleichartige Tätigkeit erfolgt („horizontale“ Wiedereinstellung) und keine Unterbrechung länger als sechs Monate dauerte.**

**→ Die Klage hatte vor dem BAG Erfolg**

## Sachverhalt 13

### Die Sachverhalt

Ursprünglich beantragte der Kläger für den Zeitraum der ersten zwei Lebensjahre seines Kindes Elternzeit; diese wollte er dann einige Monate später um ein weiteres Jahr verlängern, was die Arbeitgeberin ablehnte. Somit erhob er Klage.

## Gesetzeshintergrund

### § 16 Abs. 1 Satz 1 + 2 BEEG - Inanspruchnahme der Elternzeit

- (1) Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie
1. für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und
  2. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen.



LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.9.2018, 21 Sa 390/18

**Die Verlängerung der Elternzeit um das dritte Lebensjahr des Kindes ist ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich.**

**→ Vor dem LAG hatte die Klage Erfolg.  
Das Gericht ließ jedoch die Revision zum BAG zu.**

## Sachverhalt 14

### Die Sachverhalt

Der Kläger, Mitglied bei ver.di, ist seit 2006 bei einer Konzerntochter der Beklagten, welche an einem anderen Standort angesiedelt war, beschäftigt. Nachdem absehbar war, dass dieser Standort geschlossen werden sollte, wurde für den Kläger eine wohnortnahe Beschäftigung in einem anderen Konzernunternehmen gesucht, wozu die Beklagte ihm auch Willkommensinformationen zusandte. Zudem erklärte der zukünftige Vorgesetzte des Klägers diesem u.a., dass dieser am 1.6.2016 bei der Beklagten anfangen werde. Nachdem der Kläger in einer mit den Willkommensinformationen beigefügten Einverständniserklärung bestätigte, dass er mit Tätigkeit und Bezahlung einverstanden sei, nahm er im Juni 2016 seine Tätigkeit auf; er wurde hierzu auch vereinbarungsgemäß vergütet. Allerdings gab es kein schriftlicher Arbeitsvertrag. ...

## Gesetzeshintergrund

### § 611a Arbeitsvertrag

(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 7.8.2018, 1 Sa 23/18

**Arbeitsverträge können durch konkludentes Verhalten der Vertragsparteien zustande kommen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit tatsächlich aufnimmt und der Arbeitgeber die jeweilige Arbeit annimmt. Diesem steht regelmäßig auch ein tarifliches Schriftformgebot nicht entgegen.**

**→ Die – rechtskräftige – Klage hatte Erfolg**

# Herausgabe der privaten Handynummer an den Arbeitgeber



## Sachverhalt 15

### Die Sachverhalt

Ein kommunaler Arbeitgeber verlangte aufgrund einer Änderung des Rufbereitschaftssystems zur Einrichtung eines Notdienstes von seinen Arbeitnehmern die Herausgabe ihrer privaten Handynummer, um sie im Notfall auch außerhalb des Bereitschaftsdienstes erreichen zu können. Hiergegen wurde Klage.

# Herausgabe der privaten Handynummer an den Arbeitgeber



Thüringer LAG, Urteile vom 16.5.2018, 6 Sa 442/17 u. 6 Sa 444/17

**Ein Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber nicht zwangsläufig zur Absicherung eines Notfalldienstes außerhalb einer Rufbereitschaft seine private Handynummer mitteilen, da dies einen erheblichen nicht gerechtfertigten Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung darstellen kann.**

**→ Die Klage hatte Erfolg.  
Revision wurde nicht zugelassen.**

## Weitere Infos:

Aktuelles aus der Rechtsprechung gibt es u.a. unter:  
Rechtsportal der Diözese Rottenburg-Stuttgart →  
Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichts  
→ Urteile (<https://recht.drs.de/geschaeftsstelle-des-kirchlichen-arbeitsgerichts/urteile.html>)

<http://www.gesetze-im-internet.de/> → Aktualitätendienst

<https://www.hensche.de/> → Newsletter

<http://www.arbeitsrecht.de/>