

Sachverhalt 1

Kündigung eines Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederverheiratung

BAG, Urteil vom 20.2.2019, 2 AZR 746/14

Sachverhalt

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.

In der Sache wurde dem EuGH ein Vorabentscheidungsersuchen vorgelegt bzgl. des Inhalts und der Auslegung des Unionsrechts. Hierüber hat der EuGH mit Urteil vom 11. September 2018 (C-68/17) entschieden.

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 Entscheidung

Die Klage hatte auch vor dem BAG Erfolg; denn die Kündigung war weder aus Gründe im Verhalten noch in der Person des Klägers sozial gerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 KSchG). Das Gericht führte hierzu aus, dass der Kläger mit seiner Wiederverheiratung keine wirksam vereinbarte Loyalitätspflicht oder eine berechnete Loyalitätserwartung der Beklagten verletzte. Das BAG begründet dies damit, dass die Vereinbarung im Dienstvertrag der Parteien, mit der die GrO 1993 in Bezug genommen wurde, gem. § 7 Abs. 2 AGG unwirksam sei, soweit dadurch das Leben in kirchlich ungültiger Ehe als schwerwiegender Loyalitätsverstoß bestimmt ist; denn diese Regelung benachteilige den Kläger gegenüber nicht der katholischen Kirche angehörenden leitenden Mitarbeitern wegen seiner Religionszugehörigkeit und damit wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Diese Diskriminierung sei auch nicht gemäß § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt, was aus einer unionsrechtskonformen Auslegung von § 9 Abs. 2 AGG bzw. aus dem Anwendungsvorrang des Unionsrechts folge. Vorliegend sei nämlich die Loyalitätspflicht, keine nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der katholischen Kirche ungültige Ehe zu schließen, im Hinblick auf die Art der Tätigkeiten des Klägers und die Umstände ihrer Ausübung keine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung.

Diesem Ergebnis stehe, so das BAG, auch Nationales Verfassungsrecht nicht entgegen (vgl. dazu BVerfG 22.10.2014 - 2 BvR 661/12); das Unionsrecht dürfe die Voraussetzungen, unter denen die der Kirche zugeordneten Einrichtungen ihre Beschäftigten wegen der Religion ungleich behandeln dürfen, näher ausgestalten. Hierbei habe der EuGH mit seiner Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG seine Kompetenz auch nicht überschritten.

Sachverhalt 2

Altersdiskriminierung durch Altersabstandsklausel in einer Versorgungsordnung

BAG, Urteil vom 11.12.2018, 3 AZR 400/17

Sachverhalt

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.

Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, die vorsieht, dass die Hinterbliebenenversorgung eines jüngeren hinterbliebenen Ehepartners für jedes volle über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschieds der Ehegatten um 5 v.H gekürzt wird, stellt keine Diskriminierung wegen des Alters i.S.d. AGGs dar.

Die Entscheidung

Die Klage hatte keinen Erfolg; 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. Das BAG begründet dies mit dem Umstand, dass bei einem Altersabstand von elf Jahren, ab dem die Klausel greift, der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner darauf angelegt sei, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringt. Zudem würden wegen des Altersabstands von mehr als zehn Jahren nur solche Ehegatten von dem Ausschluss erfasst, deren Altersabstand zum Ehepartner den üblichen Abstand erheblich übersteigt. Zuletzt enthielt die Versorgungsregelung kein vollständiger Ausschluss bereits ab dem elften Jahr des Altersunterschieds, sondern – aufgrund der schrittweise Reduzierung – bewirke sie einen vollständigen Ausschluss erst bei einem Altersabstand von mehr als 30 Jahren.

Sachverhalt 3

Sind Urlaubsabgeltungsansprüche vererbbar.

BAG, Urteil vom 22.1.2019, 9 AZR 45/16

Sachverhalt

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.

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 Entscheidung

Die Klage hatte Erfolg. Die Klägern hat einen Anspruch auf Abgeltung des nicht gewährten Urlaub des Erblassers i.H.v. 5.857,75 Euro brutto.

Das BAG hat entschieden, dass bei Ende des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers, dessen Erben nach § 1922 Abs. 1 BGB iVm. § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf Abgeltung des von dem Erblasser nicht genommenen Urlaubs haben.

Das Gericht führte zunächst aus, dass Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten sei. Zudem ergebe die nach dem europäischen Unionsrecht gebotene Auslegung von §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG, dass der Resturlaub auch dann abzugelten sei, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers ende. Hintergrund war eine Entscheidung des EuGH, wonach der durch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) gewährleistete Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis untergehen dürfe, sondern dass ein Anspruch auf finanzielle Vergütung für diesen Urlaub besteht, der im Wege der Erbfolge auf den Rechtsnachfolger des Arbeitnehmers überzugehen hat (EuGH, Urteil vom 6.11.2018 - C-569/16 und C-570/16). Daraus folge für die richtlinienkonforme Auslegung von §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG, dass die Vergütungskomponente des Anspruchs auf den vor dem Tod nicht mehr genommenen Jahresurlaub als Bestandteil des Vermögens Teil der Erbmasse wird. **Hierbei umfasse, so das BAG, der Abgeltungsanspruch der Erben nicht nur den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG, sondern auch 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; denn nach Auffassung des Gerichts lasse sich dem TVöD nicht entnehmen, dass dem Erben das Verfallrisiko für den tariflichen Mehrurlaub bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers zugewiesen ist.**

Sachverhalt 4

Urlaubsentgelt nach Verringerung der Teilzeitquote

BAG, Urteil vom 20.3.2018, 9 AZR 486/17

Sachverhalt

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.

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.

Die Entscheidung

Die hierauf gerichtete Klage hatte großenteils Erfolg.

Das BAG entschied, dass „die tarifvertraglichen Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L, die einem Arbeitnehmer während des Urlaubs einen Anspruch auf die Weiterzahlung des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einräumen, wegen der mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig (§ 4 Abs. 1 TzBfG i.V.m. § 134 BGB) seien, 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.“ Insoweit sei hier das Urlaubsentgelt nicht auf der Grundlage der während des jeweiligen Urlaubszeitraums geltenden Teilzeitquote i.H.v. 20/40, sondern auf der Grundlage der vor der Reduzierung der Regelarbeitszeit geltenden Teilzeitquote i.H.v. 35/40 zu ermitteln.

Das Gericht führte hierzu aus, dass die Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L nicht unmittelbar an die Dauer der Arbeitszeit anknüpfen, sondern Anknüpfungspunkt sei das Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustünde, wenn er seine Arbeitsleistung erbracht hätte. Aufgrund dessen hatte der Senat bislang vertreten, dass Tarifvorschriften, wie auch § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L, die das Urlaubsentgelt unter Rückgriff auf das Entgeltausfallprinzip berechnen, rechtlich nicht zu beanstanden seien, wenn sie sicherstellen, dass der Arbeitnehmer mindestens das Urlaubsentgelt erhält, das er bei Weiterarbeit ohne Freistellung gewöhnlich erwarten könnte (vgl. hierzu BAG, Urt. v. 21.9.2010 - 9 AZR 510/09). Hieran könne nun jedoch aufgrund der Entscheidung des EuGH vom 22.4.2010 (C-486/08) für „Alturlaub“, den ein Arbeitnehmer nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit antritt, nicht mehr festgehalten werden; denn dieser hatte entschieden, dass § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit dahin auszulegen sei, dass er einer nationalen Bestimmung entgegenstehe, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst werde, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert werde oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen könne.

Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze, verstieß die vom beklagten Land vorgenommene Bemessung des Urlaubsentgelts unter Zugrundelegung einer Teilzeitquote von 20/40, was zu einer Verringerung des Entgeltanspruchs der Klägerin führte, gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten. Das Urlaubsentgelt der Klägerin war deshalb unter Zugrundelegung einer Teilzeitquote von 35/40 zu berechnen.

Des Weiteren sei, so das BAG, entgegen der Auffassung der Beklagten, zu berücksichtigen, dass § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L auf das während des Urlaubszeitraums maßgebliche Entgelt, somit also das Entgelt unter Einschluss etwaiger Tarifierhöhungen, abstellen.

Sachverhalt 5

Vorbeschäftigung bei sachgrundloser Befristung, § 14 Abs. 2 TzBfG

BAG, Urteil vom 23.1.2019, 7 AZR 733/16

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.

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 Entscheidung

Die Klage hatte Erfolg.

Das BAG führte hierzu aus, dass gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hatte. Bereits im Jahr 2011 hatte das BAG entschieden, dass § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht solche Vorbeschäftigungen erfasse, die länger als drei Jahre zurückliegen. Allerdings wurde diese Entscheidung durch das BVerfG am 6. Juni 2018 (- 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -) nicht aufrechterhalten, da nach dessen Auffassung das BAG durch dies Urteil die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben überschritten habe, weil der Gesetzgeber eine solche Karenzzeit erkennbar nicht regeln wollte. Die Fachgerichte könnten und müssten jedoch, so das BVerfG weiter, durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar sei, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich sei, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung könne bspw. danach insbesondere unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliege, ganz anders geartet sei oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

Im vorliegenden Fall lagen solche Umstände jedoch nach Auffassung des BAG nicht vor. Insbesondere lag das vorangegangene Arbeitsverhältnis acht Jahre und damit nicht sehr lang zurück. Das Gericht entschied zudem, dass die Beklagte sich auch nicht darauf berufen könne, die Befristung im Vertrauen auf die im Jahr 2011 ergangenen Entscheidungen des BAG vereinbart zu haben, da sie bei Abschluss der Verträge mit dem Kläger die Möglichkeit in Betracht ziehen musste, dass die damalige vom BAG vorgenommene Auslegung der Norm vor dem BVerfG keinen Bestand haben könnte.

Sachverhalt 6

Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit

BAG, Urteil vom 19.12.2018, 10 AZR 231/18

Sachverhalt

Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin, welche bei der Beklagten als stellvertretende Filialeiterin in Teilzeit tätig ist, findet der Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie Anwendung, welcher u.a. Mehrarbeitszuschläge regelt und auch erlaubt, eine Jahresarbeitszeit festzuzulegen. 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.

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 Entscheidung

Die Klage hatte Erfolg.

Das Gericht entschied, dass die Auslegung des Tarifvertrags ergäbe, dass Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit haben, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Dies entspreche höherrangigem Recht und sei mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Das BAG begründete dies damit, dass nicht die Gesamtvergütung, sondern die einzelnen Entgeltbestandteile zu vergleichen seien. Hiernach würden Teilzeitbeschäftigte benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der an ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde.

Anmerkung:

Durch diese Entscheidung gibt der Zehnte Senat seine gegenläufige Ansicht auf (BAG 26. April 2017 - 10 AZR 589/15 -) und schließt sich der Auffassung des Sechsten Senats an (BAG 23. März 2017 - 6 AZR 161/16).

Welche konkreten Auswirkungen diese Änderung der Rechtsauffassung des BAG nun auf die Anwendung bzw. Auslegung des TVöD/TV-L hat, ist zu jetzigem Zeitpunkt (es liegt bislang nur die Presseerklärung des BAG vor) noch nicht absehbar. Sobald die Entscheidungsgründe veröffentlicht werden, werden Sie entsprechend informiert.

Sachverhalt 7

Teilzeitantrag in der Elternzeit

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

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.

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 Entscheidung

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

Das Gericht führte in seiner Entscheidung aus, dass gem. § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BEEG ein Teilzeitantrag in der Elternzeit durch den Arbeitgeber grds. nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnt werden kann, wozu generell auch die Einstellung einer Ersatzkraft für die Dauer der Elternzeit zählen kann.

Im vorliegenden Fall hatte der Beklagte jedoch Kenntnis von dem Teilzeitwunsch der Klägerin. In solch einem Fall könne, so das Gericht, ein Arbeitgeber die Befristung der Ersatzkraft entsprechend anzupassen. Da dem Arbeitnehmer von Gesetzes wegen nicht zugemutet werde, bereits vor der Geburt verbindliche Erklärungen zu einer Elternzeit abzugeben, müsse ein Arbeitgeber diese Erklärungen zunächst abzuwarten, bevor er sich an eine Ersatzkraft bindet. Andernfalls sei er nicht berechtigt, den Teilzeitwunsch aus dringenden betrieblichen Gründen abzulehnen.

Sachverhalt 8

Wechselschichtarbeit im Bereich des TVöD-K

BAG, Urteil vom 24.5.2018, 6 AZR 191/17

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: Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 zusteht erhalten bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

Auf der Station der Klägerin wird nach einem Dienstplan an allen Kalendertagen ununterbrochen 24 Stunden gearbeitet. Die Klägerin wird in allen Schichten im Wechsel eingesetzt. Sie war am 2., 11. und 12. Juni 2015 in der Nachtschicht eingesetzt. Am 3. Juni 2015 war sie im Dienstplan zwar zur Nachtschicht eingeteilt worden, hatte jedoch Urlaub. Im Kalendermonat Juli 2015 leistete sie drei Nachtschichten und zwar am 2., 23. und 24. Juli 2015. Die Beklagte zahlte der Klägerin im Jahr 2015 für elf Monate eine Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 TVöD-K. Für den Monat Juli 2015 leistete sie nur eine Schichtzulage nach § 8 Abs. 6 Satz 1 TVöD-K in Höhe von 40,00 Euro brutto.

Die Klägerin forderte nun eine Wechselschichtzulage in Höhe von 105,00 Euro brutto auch für den Monat Juli 2015. Ferner begehrte sie einen Tag Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit nach § 27 Abs. 1 Buchst. a TVöD-K. Sie begründete ihr Begehren damit, dass § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K dahingehend auszulegen sei, dass der Monatszeitraum sich nicht auf einen Kalendermonat, sondern auf einen Zeitmonat beziehe und jeweils mit dem Ende einer Nachtschicht neu beginne (sog. Nachtschichtfolge); deshalb habe die von ihr am 2. Juli 2015 geleistete Nachtschicht den Lauf der Monatsfrist ausgelöst. Innerhalb dieser habe sie am 23. und 24. Juli 2015 die erforderlichen zwei Nachtschichten absolviert. Der Anspruch auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub ergebe sich daraus, dass sie bezogen auf die Monate Juni und Juli 2015 zwei zusammenhängende Monate Wechselschichtarbeit erbracht habe.

Die Beklagte brachte dagegen vor, dass eine Zulage bzw. ein Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit den Beschäftigten nur dann zu gewähren sei, wenn sie „längstens nach Ablauf eines Monats erneut“ zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen würden. Nach dem Wortlaut des Tarifvertrages sei somit eine vergangenheitsbezogene Betrachtung vorzunehmen. D.h., für die Beantwortung der Frage, ob der Klägerin für Juli 2015 eine Wechselschichtzulage zustehe, sei maßgeblich, wann die Klägerin im Vormonat Juni 2015 das letzte Mal eine Nachtschicht geleistet habe. Dies war der 12. Juni 2015. Somit könne die Klägerin für den Monat Juli 2015 keine Wechselschichtzulage beanspruchen, weil sie im Zeitraum vom 12. Juni 2015 bis zum 12. Juli 2015 nur eine Nachtschicht geleistet habe.

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 Entscheidung

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. Dies führte insoweit zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht.

In seinen Urteilsgründen führte das BAG zunächst aus, dass Beschäftigte ständig Wechselschichtarbeit leisten, wenn ihnen eine Tätigkeit i.S.d. tariflichen Definition der Wechselschicht dauerhaft vom Arbeitgeber zugewiesen sei und die Arbeitsleistung tatsächlich erbracht werde. Unterbrechungen in den in § 21 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K genannten Fällen seien hierbei unschädlich. Gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 TVöD-K sind hierbei Wechselschichten wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Das setze voraus, dass in dem Arbeitsbereich, in dem der Beschäftigte tätig ist, an allen Kalendertagen ununterbrochen 24 Stunden gearbeitet werde. Dagegen sei es nach Auffassung des Gerichts unerheblich, in wie viele Schichten der 24-Stunden-Tag aufgeteilt werde oder ob in allen Schichten der Arbeitsanfall gleich groß sei und deshalb in jeder Schicht die gleiche Anzahl von Arbeitnehmern arbeite. Zudem muss Wechselschichtarbeit nach einem Schicht- oder Dienstplan erfolgen, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht und der Beschäftigte muss zur Arbeit in allen Schichtarten eingesetzt werden. Für den Bereich der Krankenhäuser fordert § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K darüber hinaus, dass der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. *Insofern sind die Anforderungen gegenüber § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD-AT, der nur eine erneute Nachtschicht fordert und eine Durchschnittsberechnung zulässt, erhöht.*

Nach Auffassung des BAG beginne der nach § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K maßgebliche Monatszeitraum nicht mit dem Ende der letzten Nachtschicht des Vormonats, sondern mit jedem Ende einer Nachtschicht. Im Anwendungsbereich des TVöD-K liege, so das BAG, Wechselschichtarbeit bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 TVöD-K vor, wenn der Beschäftigte nach dem Ende einer Nachtschicht erneut zu mindestens zwei weiteren Nachtschichten herangezogen werde, wobei die zweite dieser Nachtschichten längstens nach Ablauf eines Zeitmonats begonnen haben muss. Dies ergebe die Auslegung der tariflichen Regelungen; denn der Wortlaut des § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K weise keinen Bezug zu einem Kalendermonat auf, sondern gebe einen zeitlichen Rahmen von einem Monat vor. Maßgeblich sei somit der Zeitmonat; und die Monatsfrist beginne mit jedem Ende einer Nachtschicht, was sich ebenfalls aus dem Tarifwortlaut ergebe; denn von einer „erneuten“ Heranziehung zur Nachtschicht spreche man dann, wenn die vorausgehende Nachtschicht bereits beendet sei. Eine Anknüpfung des Fristbeginns an die letzte im Vormonat geleistete Nachtschicht könne nicht aus dem Wortlaut der Norm abgeleitet werden. Zwar könne durch das Erfordernis einer Heranziehung zu mindestens zwei Nachtschichten nicht ausgeschlossen werden, dass jede Nachtschicht einen neuen Monatszeitraum auslösen kann, da durch die Voraussetzung der Heranziehung zu mindestens zwei Nachtschichten lediglich das Ausmaß der Belastung festgelegt werde. Hierzu stehe ein erneuter Fristbeginn mit jedem Nachtschichtende jedoch nicht in Widerspruch. Dies gelte, so das BAG weiter, auch bei Berücksichtigung des Umstands, dass der Belastungsausgleich durch die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 TVöD-K in Form einer auf den Kalendermonat bezogenen finanziellen Leistung erfolgt. Hieraus ergebe sich jedoch kein systematischer Widerspruch zu § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K. Insbesondere führe die Beschränkung des Belastungsausgleichs auch dazu, dass einzelne Nachtschichten nicht mehrfach Ansprüche auf Wechselschichtzulage in verschiedenen Kalendermonaten begründen könnten. Jede Nachtschicht wird nur einmal berücksichtigt, so dass, soweit eine Nachtschicht bezogen auf den Vormonat für den Anspruch auf die Wechselschichtzulage bereits angerechnet wurde, diese Nachtschicht für den Folgemonat „verbraucht“ sei. Dessen ungeachtet löst auch das Ende dieser Nachtschicht den Lauf der Monatsfrist nach § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K zukunftsbezogen aus.

Im vorliegenden Fall waren die Voraussetzungen gegeben. Die Klägerin leistete im Juli 2015 ständig Wechselschichtarbeit und auf ihrer Station wurde nach einem Dienstplan an allen Kalendertagen 24 Stunden im Wechselschichtdienst gearbeitet. Dabei wurde sie vertragsgemäß dauerhaft in allen Schichten im Wechsel eingesetzt. Sie leistete am 2. Juli 2015 eine Nachtschicht. Mit dessen Ende begann der Lauf der Monatsfrist des § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K nach § 187 Abs. 1 BGB. Insoweit wurde die Klägerin innerhalb der Monatsfrist erneut zu zwei Nachtschichten, nämlich am 23. und 24. Juli 2015, herangezogen.

Sachverhalt 9

Die Darlegungslast für die Anordnung von Überstunden trägt der Arbeitnehmer

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

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.

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

Die Entscheidung

Die Klage auf Vergütung der Überstunden hatte keinen Erfolg.

Das Gericht entschied, dass der Kläger vorliegend keinen Anspruch auf Vergütung der geltend gemachten Überstunden hatte; denn er hatte die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitsvergütung für 111 Überstunden aus 2015 nicht dargetan. Das Gericht führte hierzu aus, dass nach ständiger BAG-Rechtsprechung ein Arbeitnehmer, der die Vergütung von Überstunden verlangt, darzulegen und ggf. zu beweisen habe, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang verrichtet habe. Hierzu müsse er im Einzelnen darlegen, an welchen Tagen zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet habe. Des Weiteren setze der Anspruch auf Vergütung von Überstunden voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber entweder angeordnet, gebilligt oder geduldet worden waren bzw. jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen seien; auch für diese Voraussetzung trage der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. Im Falle einer ausdrücklichen Anordnung müsse, so das Gericht, der Arbeitnehmer darlegen, wer wann und auf welche Weise wie viele Überstunden angeordnet habe; für eine konkludente Anordnung müsse vorgetragen werden, dass eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der Normalarbeitszeit nicht zu leisten sei oder ihm zur Erledigung der aufgetragenen Arbeiten ein bestimmter Zeitrahmen vorgegeben war, der nur durch Überstunden eingehalten werden könnte.

Vorliegend fehlte es jedoch an einer solch substantiierten Darlegung durch den Kläger. Eine - wie hier - pauschale Behauptung, die Überstunden seien auf Anordnung entstanden, reiche nicht aus.

Ebenfalls hatte der Kläger nichts dazu vorgetragen, dass die Beklagte die Überstunden ggf. ausdrücklich oder konkludent gebilligt habe; denn er hatte nicht dargelegt, wer wann und auf welche Weise zu erkennen gegeben hatte, mit der Leistung von Überstunden einverstanden zu sein und auch nicht, von welchen wann geleisteten Überstunden der Arbeitgeber auf welche Weise Kenntnis erlangt und diese danach nicht verhindert hatte – und somit die Überstunden geduldet habe.; denn nach Auffassung des LAG könne alleine die Entgegennahme der Anwesenheitszeiten eine Kenntnis der Beklagten von einer bestimmten Überstundenleistung nicht begründen.

Sachverhalt 10

Kündigung wegen Verweigerung in Homeoffice zu arbeiten

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

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.

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 Entscheidung

Die Klage hatte Erfolg. Das Gericht entschied, dass die Kündigung unwirksam sei. Das LAG führte hierzu aus, dass der Kläger arbeitsvertraglich nicht verpflichtet war, die ihm angebotene Telearbeit zu verrichten. Auch konnte der Beklagte ihm diese Tätigkeit nicht aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts gemäß § 106 GewO einseitig zuweisen, da die Umstände der Arbeit im Homeoffice sich in erheblicher Weise von einer Tätigkeit, die in einer Betriebsstätte zu verrichten sind, unterscheiden. Dem Beklagten kam hierbei auch nicht der Umstand zugute, dass Arbeitnehmer ggf. z.B. zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf an einer Homeoffice-Regelung interessiert sein könnten; denn auch dieser Gesichtspunkt führt nicht zu einer diesbezüglichen Erweiterung des Weisungsrechts.

Sachverhalt 11

Arztbesuch während der Arbeitszeit

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

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. Die Beklagte zahlte für den Tag zwar die Arbeitsvergütung, belastete das Arbeitszeitkonto des Klägers jedoch mit den vollen 8,25 Stunden. Der Kläger machte nun eine Gutschrift auf seinem Arbeitszeitkonto von 1,5 Stunden geltend. Da seine regelmäßige Arbeitszeit montags bis donnerstags bis 16:15 Uhr und freitags bis 13:00 Uhr gehe, könne er keinen Arzttermin außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit wahrnehmen, da die Sprechstundenzeiten des Arztes nur bis 15:00 Uhr bzw. 12:00 Uhr stattfinden.

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 Entscheidung

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

Das Gericht entschied, dass der Kläger gegen die Beklagte einen Anspruch auf Vergütung für die Dauer seines Arztbesuchs aus § 14 Ziff. 3 MTV habe, so dass dem Arbeitszeitkonto des Klägers die 1,5 Stunden ohne Rückforderung der für die Zeit des Arztbesuchs gezahlten Vergütung gutzuschreiben seien; denn der Kläger war am 26.4.2016 für die Dauer von 1,5 Stunden unverschuldet an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert gewesen. Das LAG führte hierzu aus, dass ein Fall unverschuldeter Arbeitsversäumnis auch bei einem Arztbesuch vorliegen könne, wenn der Arbeitnehmer von einem Arzt zu einer Untersuchung oder Behandlung einbestellt wird und der Arzt auf terminliche Wünsche des Arbeitnehmers keine Rücksicht nehmen will oder kann, da hier eine Konfliktsituation für den Arbeitnehmer vorliege, der einerseits zur Arbeitsleistung verpflichtet sei, aber keine Möglichkeit habe, einen Termin bei dem Arzt seiner Wahl zu bekommen. So war es auch im Falle des Klägers.

Sachverhalt 12

Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Berücksichtigung früherer befristeter Arbeitsverhältnisse

BAG, Urteil vom 6.9.2018, 6 AZR 836/16

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.

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 Entscheidung

Die Klage hatte vor dem BAG Erfolg. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses am 4. August 2008 ist eine Einstellung iSd. § 16 TVöD (VKA). Bei der nach der Einstellung vorzunehmenden Zuordnung der Klägerin zu einer Stufe ihrer Entgeltgruppe waren unter Berücksichtigung des Benachteiligungsverbots des § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG alle Zeiten einschlägiger Berufserfahrung als Erzieherin aus den vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen mit der Beklagten zu berücksichtigen. Dem stehen die rechtlichen Unterbrechungen zwischen den einzelnen Befristungen nicht entgegen. Solche sind jedenfalls dann unschädlich, wenn sie wie im Fall der Klägerin jeweils nicht länger als sechs Monate dauern. Diese war daher bei ihrer Einstellung im August 2008 bereits der Stufe 5 ihrer Entgeltgruppe zuzuordnen. Im März 2015 war sie daraus in die begehrte Stufe 6 aufgestiegen.

Sachverhalt 13

Verlängerung der Elternzeit um das dritte Lebensjahr des Kindes

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

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.

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

Die Entscheidung

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

Das LAG urteilte, dass sich der Kläger aufgrund seiner Erklärung während des dritten Lebensjahres seines Kindes in Elternzeit befindet. Begründet wurde die Entscheidung mit dem Wortlaut sowie der Systematik des § 16 BEEG, wonach sich nicht ergebe, dass innerhalb der ersten drei Lebensjahre eines Kindes nur die erstmalige Inanspruchnahme von Elternzeit zustimmungsfrei sein soll. Des Weiteren, so das Gericht, spreche für diese Auslegung auch die Beschränkung der Bindungsfrist in § 16 Abs. 1 Satz 2 BEEG auf zwei Jahre, die bezwecke, den Eltern mehr Entscheidungsflexibilität einzuräumen, da sie im Anschluss an die Bindungsfrist wieder frei entscheiden können sollen, ob sie eine Verlängerung der Elternzeit möchten. Und dafür müssten sie nur die Anzeigepflichten in § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG berücksichtigen.

Sachverhalt 14

Arbeitsverträge – Vertragsschluss durch tatsächliches Handeln

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

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. Im September 2016 wurde dann jedoch dem Kläger sowie weiteren Mitarbeitern mitgeteilt, es liege ein Fehler vor, da kein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bestehe, sondern der alte Arbeitgeber den Kläger und die weiteren Mitarbeiter an die Beklagte im Wege der Arbeitnehmerüberlassung verliehen habe. Dagegen wandte sich der Kläger.

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 Entscheidung

Die – rechtskräftige – Klage hatte Erfolg.

Das Gericht entschied, dass zwischen den Parteien seit dem 1.6.2016 ein Arbeitsverhältnis bestehe, da dieser nach den Grundsätzen des Allgemeinen Teils des BGB zustande gekommen war. Das Gericht führte hierzu aus, dass in Fällen wie hier, wenn ein Arbeitgeber durch einen nicht zum Abschluss von Arbeitsverträgen bevollmächtigten Mitarbeiter, wie z.B. einen zukünftigen Fachvorgesetzten, einem in einem anderen Unternehmen des Konzerns beschäftigten Mitarbeiter mitgeteilt hatte, er werde – unter Nennung der Kondition - zu ihm wechseln, ohne dass für den Arbeitnehmer Anhaltspunkte bestünden, dass tatsächlich nur eine Arbeitnehmerüberlassung beabsichtigt sei, dann gebe der Arbeitnehmer mit Aufnahme der Arbeit zu den neuen Arbeitsvertragsbedingungen ein konkludentes Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrags ab. Und dieses Angebot nehme der Arbeitgeber grds. durch Eingliederung des Mitarbeiters in den Betrieb bzw. dadurch, dass er diesen widerspruchsfrei arbeiten lässt, konkludent an.

Zwar enthielt vorliegend der anzuwendende Tarifvertrag eine Schriftformklausel; diese sei, so das Gericht, jedoch nicht konstitutiv, d.h. der Arbeitsvertrag kam auch ohne Einhaltung der Schriftform wirksam zustande. Aufgrund der langjährigen Rechtsprechung des BAG zu tariflichen Schriftformklauseln, wonach diese grs. nur deklaratorische Wirkung haben, hätte dies – ein konstitutives Formerfordernis - ausdrücklich geregelt werden müssen. Da vorliegend nicht davon ausgegangen werden konnte, dass die Tarifvertragsparteien den Abschluss mündlicher Arbeitsverträge nicht als wirksam gelten lassen wollten, blieb es auch hier bei der vom BAG aufgestellten Regel.

Sachverhalt 15

Herausgabe der privaten Handynummer an den Arbeitgeber

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

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.

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 Entscheidung

Die Klage hatte Erfolg. Revision wurde nicht zugelassen.

Das Gericht führte in der Entscheidung aus, dass es bereits fraglich sei, ob überhaupt eine Anspruchsgrundlage für die Bekanntgabe der Handynummer bestehe; dies Frage musste vorliegend jedoch nicht entschieden werden, da der Anspruch i.j.F. durch das (hier anzuwendende Thüringer) Landesdatenschutzgesetz begrenzt sei; denn die Pflicht zur Herausgabe der privaten Handynummer stelle einen erheblichen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dar; dies müsse durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, wozu die beiderseitigen Interessen abzuwägen seien und die Abwägung ergeben müsse, dass der Eingriff angemessen sei. Dies war jedoch im vorliegenden Fall nicht erfüllt. Eine Pflicht zur Bekanntgabe der privaten Handynummer greife, so das Gericht, besonders tief in die persönliche Sphäre des Arbeitnehmers ein, da dieser sich aufgrund der ständigen Erreichbarkeit nicht mehr dem Arbeitgeber ohne Rechtfertigungsdruck entziehen und somit nicht zur Ruhe kommen könne. Hierbei sei es nach Auffassung des Gerichts auch irrelevant, wie hoch die Wahrscheinlichkeit sei, tatsächlich angerufen zu werden. Des Weiteren sei hier zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber durch die Änderung seines bestehenden Systems das Problem selbst herbeigeführt habe und ihm auch andere Möglichkeiten zur Absicherung gegen Notfälle zur Verfügung stünden.