



Rundschreiben Nr. 17 / 21
Bremen, den 15.01.2020

Quelle: DSLV 002/21
Markus Suchert

Rechtsprechungsübersicht Arbeitsrecht

- BAG: Abweichungen vom Equal-Pay-Grundsatz in der Leiharbeit durch Tarifvertrag
- BAG: Kein halbiertes Nachtarbeitszuschlag für Schichtarbeit
- BAG: Kürzung der Ausbildungsvergütung bei Teilzeit
- BAG: Unterschiedliche Zuschläge bei regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit
- ArbG Stuttgart: Einführung von Kurzarbeit durch Änderungskündigung
- ArbG Siegburg: Ohne wirksame vertragliche Vereinbarung keine einseitige Anordnung von Kurzarbeit

Abweichungen vom Equal-Pay-Grundsatz in der Leiharbeit durch Tarifvertrag BAG, Beschluss vom 16. Dezember 2020 – 5 AZR 143/19 (A)

Das BAG hat zur Frage, inwieweit vom Grundsatz der Gleichstellung von Leiharbeitnehmern und Stammarbeitnehmern im Rahmen tarifvertraglicher Regelungen abgewichen werden kann, ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet (Beschluss vom 16. Dezember 2020 – 5 AZR 143/19 (A)). Die Klägerin war von befristet 2016 bis 2017 bei der Beklagten Zeitarbeitsfirma beschäftigt und für diesen Zeitraum einem Einzelhandelsunternehmen als Kommissioniererin überlassen und erhielt ein Stundenlohn in Höhe von 9,23 Euro. Die Klägerin war Mitglied der Gewerkschaft ver.di, die mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) einen Tarifvertrag geschlossen hatte, wonach u.a. in Abweichung von § 8 Abs. 1 AÜG Leiharbeitnehmer eine geringe Vergütung als Stammarbeitnehmer erhalten sollten. Nach Auffassung der Klägerin seien diese tarifvertraglichen Regelungen nicht mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung aus Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG vereinbar. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Differenzvergütung zu den Stammarbeitnehmern, die nach dem Lohntarifvertrag des bayerischen Einzelhandels 13,64 Euro pro Stunde erhielten. Das BAG weist daraufhin, dass Art. 5 Abs. 3 der vorgenannten Richtlinie jedoch den Sozialpartner gestatte, Regelungen zu vereinbaren, die unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern beim Arbeitsentgelt und den sonstigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung abweichen können. Das BAG bittet den EuGH nunmehr um Auskunft, wie der Begriff des Gesamtschutzes vorliegend auszulegen sei.

Kein halbierter Nachtarbeitszuschlag für Schichtarbeit BAG, Urteil vom 9. Dezember 2020 – 10 AZR 334/20

Nach einem aktuellen Urteil des BAG (Urteil vom 9. Dezember 2020 – 10 AZR 334/20) kann eine tarifvertragliche Regelung, wonach sich der Zuschlag für Nachtarbeit halbiert, wenn sie innerhalb eines Schichtsystems geleistet wird, gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen. Der Kläger arbeitet bei der Beklagten im Schichtdienst. Nach dem dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegenden Tarifvertrag ist für Arbeit in der Nachtschicht von 22 bis 6 Uhr ein Zuschlag in Höhe von 25 Prozent zum Stundenentgelt zu zahlen. Für Nachtarbeit außerhalb des Schichtsystems sieht der Tarifvertrag einen Zuschlag von 50 Prozent vor. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass die Beklagte den Zuschlag in Höhe von 50 Prozent auch für die Nachtschichtarbeit zu zahlen habe. Nach Auffassung des BAG seien Nachtarbeitnehmer und Nachtschichtarbeitnehmer miteinander vergleichbar. Ferner sei dem zugrundeliegenden Manteltarifvertrag nach bei der Durchführung von Nachtarbeit außerhalb des Schichtsystems auf private und kulturelle Wünsche der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. Der höhere Zuschlag für Nachtarbeitnehmer könne daher nicht dem Zweck dienen, ihre Freizeit vor Eingriffen durch den Arbeitgeber zu schützen. Weitergehende sachliche Gründe für die schlechter Behandlung von Nachtschichtarbeitnehmern seien dem Tarifvertrag nicht zu entnehmen.

Kürzung der Ausbildungsvergütung bei Teilzeit BAG, Urteil vom 1. Dezember 2020 – 9 AZR 104/20

Eine Regelung im Tarifvertrag, wonach Auszubildende in Teilzeit eine entsprechend der Anzahl der wöchentlichen Ausbildungsstunden im Vergleich zu Auszubildenden in Vollzeit geringere Vergütung erhalten, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht (BAG Urteil vom 1. Dezember 2020 – 9 AZR 104/20). Die Klägerin war bei der beklagten Stadt mit einer von 39 auf 30 Stunden verkürzten wöchentlichen Ausbildungszeit beschäftigt und erhielt eine im Vergleich zu Auszubildenden in Vollzeit gekürzte monatliche Ausbildungsvergütung. Für die Zeit des Berufsschulunterrichts von 28 Stunden pro Woche erhielt sie ebenfalls die gekürzte Vergütung. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag für Auszubildende des Öffentlichen Dienstes (TVAöD) Anwendung. Nach Auffassung der Klägerin sei sie durch die Kürzung ihrer Auszubildendenvergütung für die Zeit des Berufsschulunterrichts gegenüber Vollzeitauszubildenden benachteiligt, da diese bei gleicher Unterrichtszeit eine höhere Vergütung erhielten. Nach Ansicht des Gerichts stehen der Klägerin die geltend gemachten Zahlungsansprüche jedoch nicht zu, da nach den Regelungen des Tarifvertrags eine Ausbildungsvergütung nur in dem Umfang zu gewähren sei, dem der Anteil der jeweiligen Ausbildungszeit an der eines vergleichbaren Auszubildenden in Vollzeit entspreche. Die Höhe der Vergütung sei von der Anzahl der wöchentlichen Ausbildungsstunden zu bestimmen, wobei die Zeiten des Berufsschulunterrichts außer Betracht blieben.

Unterschiedliche Zuschläge bei regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit BAG, Beschluss vom 9. Dezember 2020 – 10 AZR 332/20 (A)

Zur Frage, ob tarifvertragliche Regelungen, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Ausgleich vorsehen als für regelmäßige Nachtarbeit mit Unionsrecht vereinbar sind, ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet (BAG, Beschluss vom 9. Dezember 2020 –

10 AZR 332/20 (A)). Der streitgegenständliche Manteltarifvertrag der Erfrischungsgetränkindustrie regelt, dass der Zuschlag für regelmäßige Nachtarbeit 20 Prozent und für unregelmäßige Nachtarbeit 50 Prozent der Stundenvergütung beträgt. Die Klägerin arbeitete in Nachtarbeit in einem Schichtmodell und erhielt hierfür einen Zuschlag von 20 Prozent. Nach ihrer Auffassung verstoßen die unterschiedlichen Nacharbeitszuschläge gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. Das BAG bittet den EuGH nunmehr um Auslegung, ob tarifvertragliche Regelungen die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG im Sinne von Art. 51 Abs. 1 S. 1 der Charta der Grundrechte der EU durchführen, wenn sie unterschiedliche Zuschläge für regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit vorsehen und ob diese gleichbehandlungswidrig seien.

Einführung von Kurzarbeit durch Änderungskündigung ArbG Stuttgart, Urteil vom 22. Oktober 2020 – 11 Ca 2950/20

Nach einem aktuellen Urteil des ArbG Stuttgart (Urteil vom 22. Oktober 2020 – 11 Ca 2950/20) können Arbeitgeber Kurzarbeit auch einseitig, in bestimmten Fällen auch durch eine fristlose Kündigung, anordnen. Die Klägerin war bei der beklagten Leiharbeitsfirma beschäftigt. Nachdem es infolge der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden erheblichen Arbeitsausfällen kam, bat die Beklagte die Klägerin eine individualvertragliche Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit zu unterzeichnen. Nachdem die Klägerin dies ablehnte, sprach die Beklagte die fristlose, hilfsweise ordentlich fristgerechte, Änderungskündigung aus, mit der die Beklagte berechtigt ist, befristet unter bestimmten Voraussetzungen Kurzarbeit einführen. Die Klägerin nahm das Angebot dann unter Vorbehalt an und erhob Änderungskündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht. Das Arbeitsgericht hielt die außerordentliche Änderungskündigung für rechtswirksam. Entscheidend für die Wirksamkeit sei, ob die zugrundeliegende Organisationsentscheidung die vorgeschlagene Änderung erzwingen oder ob sie auch ohne oder durch weniger einschneidende Änderungen durchsetzbar bleibe. Auch wenn die Voraussetzungen einer Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit bislang nicht höchstrichterlich geklärt seien, so seien jedenfalls die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur reinen Entgeltreduzierung vorliegend nicht übertragbar. Es werde weder in das Äquivalenzinteresse eingegriffen, noch sei die Kurzarbeit vorliegend auf Dauer angelegt.

Ohne wirksame vertragliche Vereinbarung keine einseitige Anordnung von Kurzarbeit ArbG Siegburg, Urteil vom 11. November 2020 – 4 Ca 1240/20

Arbeitgeber dürfen Kurzarbeit nur dann einseitig anordnen, wenn entsprechende individualvertragliche, tarifvertragliche oder Betriebsvereinbarungen dies zulassen (ArbG Siegburg, Urteil vom 11. November 2020 – 4 Ca 1240/20). Der Kläger war bei der Beklagten als Busfahrer beschäftigt. Im Zuge der Corona-Pandemie und der damit einhergehenden Auftragsrückgänge teilte die Beklagte dem Kläger im März 2020 mit, dass in Teilen des Betriebs Kurzarbeit angemeldet werden müsse und dies auch den Kläger betreffe. Entsprechende vertragliche Vereinbarungen zur Kurzarbeit wurden zwischen den Arbeitsvertragsparteien nicht geschlossen. Nachdem die Beklagte daraufhin einen Teil des Gehalts des Klägers kürzte und die Lohnzahlungen in den dazugehörigen Abrechnungen als Kurzarbeitergeld bezeichnete, kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis fristlos und forderte seinen vollen Lohn ein. Nach Ansicht des Gerichts stehe dem Kläger der volle Lohnanspruch zu, da der Anordnung der Kurz-

arbeit weder eine individualvertragliche, eine tarifvertragliche, noch eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit zugrunde liege. Ohne eine entsprechende Vereinbarung sei die einseitige Anordnung von Kurzarbeit unzulässig.

Mit freundlichen Grüßen

Verein Bremer Spediteure e.V.

Robert Völkl