

Der 2. Senat des BAG fragt den EuGH, ob ein der katholischen Kirche zugeordneter Arbeitgeber, der von den bei ihm tätigen Arbeitnehmern im Übrigen nicht verlangt, dass sie der katholischen Kirche angehören, das Arbeitsverhältnis allein aufgrund der Beendigung der Mitgliedschaft zur katholischen Kirche kündigen darf, wenn der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses aus der katholischen Kirche austritt (BAG, Beschluss vom 1.2.2024 – 2 AZR 196/22 (A), PM Nr. 3/24). Eine ähnliche, zuvor vom BAG gestellte Anfrage (PM Nr. 48/23) war aufgrund eines Anerkenntnisses der Arbeitgeberin gegenstandslos geworden. Der beklagte Verein ist ein Frauen- und Fachverband in der katholischen Kirche in Deutschland, der sich insbesondere der Beratung von schwangeren Frauen widmet. Die Klägerin erklärte im Oktober 2013 vor einer kommunalen Behörde ihren Austritt aus der katholischen Kirche. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Elternzeit in der Folge außerordentlich ohne Einhaltung einer Frist, hilfsweise ordentlich. Zuvor hatte der Beklagte erfolglos versucht, die Klägerin zum Wiedereintritt in die katholische Kirche zu bewegen. Zum Zeitpunkt der Kündigung beschäftigte der Beklagte in der Schwangerschaftsberatung auch Arbeitnehmerinnen, die der evangelischen Kirche angehörten. Die Vorinstanzen haben beide Kündigungen für unwirksam gehalten. Der 2. Senat ersucht den EuGH konkret um Klärung, ob die Ungleichbehandlung der Klägerin mit Arbeitnehmern, die niemals Mitglied der katholischen Kirche waren, vor dem Hintergrund des durch Art. 10 Abs. 1, Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gewährleisteten Schutzes vor Diskriminierungen u. a. wegen der Religion gerechtfertigt sein kann. Wohl eher nicht.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Tarifvertragsauslegung – Urlaubstarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen im Deutschlandfunk (TV Urlaub) – Berechnung Urlaubsvergütung – Wiederholungsvergütung

1. Ist die Auslegung einer Tarifnorm Gegenstand einer Verbandsklage i. S. v. § 9 TVG, sind im Antrag der maßgebende Tarifvertrag, die in Rede stehende Tarifnorm und die umstrittenen Tarifbegriffe zu benennen sowie der von der klagenden Tarifvertragspartei als zutreffend angesehene Auslegungsschritt zu formulieren (Rn. 15).

2. Nach Nr. 3.1 TV Urlaub wird das Urlaubsentgelt für arbeitnehmerähnliche Personen errechnet, indem die Summe der Entgelte, die die Mitarbeitenden im Bemessungszeitraum von der Beklagten erhalten haben, durch die Anzahl der Werktage (ohne Samstage) im Bemessungszeitraum dividiert und dann mit der Zahl der Urlaubstage multipliziert wird. Wiederholungsvergütungen i. S. v. Nr. 16.2.2 des Tarifvertrags über die Urheberrechte arbeitnehmerähnlicher Personen im Deutschlandradio, die an arbeitnehmerähnliche Personen, die mit der Beklagten Verträge über von ihnen geschaffene urheberrechtlich geschützte Werke abgeschlossen haben, für die Wiederholung der von ihnen erstellten Sendebeträge gezahlt werden, fließen als Teil der „Summe der Entgelte“ in die Berechnung des Urlaubsentgelts ein (Rn. 11 ff.).

BAG, Urteil vom 17.10.2023 – 9 AZR 39/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-371-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: TV-L – Stufenzuordnung nach Herabgruppierung – durchgehende Ausübung der Tätigkeit der niedrigeren Entgeltgruppe nach Höhergruppierung – nur kurzfristig höherwertige Tätigkeit

1. Die in einer Entgeltgruppe des TV-L erworbene Berufserfahrung hat weder bei einer

Höhergruppierung noch bei einer Herabgruppierung Auswirkungen auf die Zuordnung zu einer bestimmten Entgeltstufe in der neuen Entgeltgruppe. Dies gilt auch, wenn der Beschäftigte, z.B. in sog. „Aufbaufallgruppen“, die Tätigkeit der niedrigeren Entgeltgruppe nach Übertragung der höherwertigen Tätigkeit und entsprechender Höhergruppierung durchgehend weiter ausgeübt hat und dann wieder herabgruppiert wird (Rn. 16).

2. Ob eine höherwertige Tätigkeit dauerhaft oder nur vorübergehend übertragen wird, kann nicht rückblickend nach ihrer zeitlichen Dauer beurteilt werden. Die Art und Weise der Übertragung muss bereits im Übertragungszeitpunkt feststehen (Rn. 23 f.). Der sich durch eine Rückschau ergebende Zeitraum der tatsächlichen Tätigkeitsausübung ist für die Stufenzuordnung nach Herabgruppierung bedeutungslos (Rn. 24).

3. Art. 12 Abs. 1 GG schützt Arbeitnehmer nicht grundsätzlich vor Tarifregelungen, deren Auswirkungen ungerecht oder nicht zwingend sachgerecht erscheinen. Eine solche Deutung stünde nicht im Einklang mit Art. 9 Abs. 3 GG, wonach das Aushandeln von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen wegen ihrer Sachnähe den Tarifvertragsparteien obliegt (Rn. 35).

4. Die durch Art. 14 Abs. 1 GG gewährleistete Eigentumsgarantie erfasst nur bestehende Ansprüche bzw. zu eigentumsgleichen Rechtspositionen erstarkte Anwartschaften, nicht jedoch bloße Vergütungserwartungen von Arbeitnehmern (Rn. 36).

BAG, Urteil vom 5.10.2023 – 6 AZR 333/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-371-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: AVR Caritas – Bereitschaftsdienst – Arbeitsunfähigkeit – Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto

1. Hat ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbracht oder musste er diese aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestandes nicht erbringen und hat sie der Arbeitgeber bisher weder vergütet noch in Form von Zeit in das Arbeitszeitkonto eingestellt, kann der Arbeitnehmer die nachträgliche Gutschrift verlangen, wenn die dem Arbeitszeitkonto zugrundeliegenden Vereinbarungen die Buchung der in Rede stehenden Vergütungsbestandteile als Zeit auf dem Arbeitszeitkonto zulassen (Rn. 13).

2. Für § 4 Abs. 1 EFZG ist grundsätzlich maßgeblich, welche Arbeitsleistung aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers tatsächlich ausgefallen ist. Zu ermitteln ist danach, inwieweit der Arbeitnehmer gearbeitet hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig gewesen wäre (Rn. 16). Das gilt auch im Falle eines Bereitschaftsdienstes, zu dem der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer im Dienstplan eingeteilt war (Rn. 18).

3. In auf dem sog. Dritten Weg zustande gekommenen Arbeitsvertragsrichtlinien kann keine von § 4 Abs. 1, Abs. 1a und Abs. 3 EFZG abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden. Die Öffnungsklausel des § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG behält Abweichungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers ausschließlich Tarifverträgen vor. Sie kann auf Arbeitsvertragsrichtlinien auch nicht analog angewendet werden (Rn. 23 ff.).

4. Das verstößt weder gegen das Selbstverwaltungs- und Selbstbestimmungsrecht der Kirchen noch gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG (Rn. 28 ff.).

BAG, Urteil vom 5.10.2023 – 6 AZR 210/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-371-3**
unter www.betriebs-berater.de