

## NEWSLETTER ARBEITSRECHT JULI 2017

# ARBEITSRECHT



Kanzlei des Jahres  
Südwesten

### Sehr geehrte Mandantinnen und Mandanten,

am 06.07.2017 ist das vielfach diskutierte Entgelttransparenzgesetz in Kraft getreten. Mit dessen Inhalt und Auswirkungen – insbesondere für den unternehmerischen Mittelstand – beschäftigen wir uns in unserem Schwerpunktthema.

Daneben haben wir wieder 10 aktuelle Gerichtsentscheidungen für Sie zusammengestellt, die Ihnen als Entscheidungshilfe in der Personalpraxis dienen sollen.

Für Ihre weitergehenden Fragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Ihr Fachberaterteam Arbeitsrecht

### Thema: Das Entgelttransparenzgesetz

Seit Einführung des Mindestlohngesetzes zum 01.01.2015 ist kaum ein arbeitsrechtliches Gesetzesvorhaben im Vorfeld so kontrovers diskutiert worden, wie das nunmehr in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG).

Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.

Hierzu sieht das Gesetz einen individuellen Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer vor. Sie können Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen (bspw. Boni oder Privatnutzung von KFZ oder Smartphone) verlangen, wenn sie eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen. Dieser Auskunftsanspruch besteht in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber und kann erstmalig ab dem 06.01.2018 gestellt werden.

Private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen. Eine zwingende Pflicht ergibt sich hieraus – anders als ursprünglich vorgesehen – nicht. Ergeben sich bei der Prüfung verbotene Benachteiligungen, hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung zu ergreifen. Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die außerdem nach dem HGB lageberichtspflichtig sind, unterliegen zudem einer Berichtspflicht auch in Bezug auf die Entgeltgleichheit.

Die Schwellenwerte von 200 bzw. 500 Beschäftigten beziehen sich nur auf Auskunftspflicht, Prüfverfahren und Berichtspflicht. Sie bedeuten nicht, dass das EntgTranspG für kleinere Unternehmen nicht gilt. Das Gesetz enthält ein Verbot jeder Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts. Bei Beschäftigungsverhältnissen darf außerdem für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts. Entgegenstehende Vereinbarungen sind unwirksam.

Zwar ergeben sich auch aus den bisherigen gesetzlichen Regelungen, insb. des AGG, bereits Wertungen, nach denen entsprechende Ungleichbehandlungen unzulässig sind. Allerdings ist zu erwarten, dass durch das EntgTranspG gerade die geschlechterbezogene Entgeltdiskriminierung stärker in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung rücken wird, was sich auch in kleineren unternehmerischen Einheiten bemerkbar machen dürfte.

## Urteils TOP 10 – zehn aktuelle Gerichtsentscheidungen für die Personalwirtschaft

### 1 EuGH: EU-rechtliche Altersgrenze von 65 Jahren für Piloten ist gültig

Die EU-rechtliche Altersgrenze von 65 Jahren für Piloten, die im gewerblichen Luftverkehr Fluggäste, Fracht oder Post befördern, ist gültig. Zwar begründe die streitige Altersgrenze eine Ungleichbehandlung wegen des Alters. Diese sei jedoch gerechtfertigt, um die Sicherheit der Zivilluftfahrt zu gewährleisten. Mit der Altersgrenze könne ausgeschlossen werden, dass ein Abnehmen der körperlichen Fähigkeiten nach dem 65. Lebensjahr zur Unfallursache wird, ohne dass gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoßen würde. *Urt. v. 05.07.2017, Az. C-190/16*

### 2 BAG: Arbeitsgerichte bei kartellrechtlichen Vorfragen unzuständig

Stellen sich kartellrechtliche Vorfragen im Sinn von § 87 Satz 2 GWB und kann der Rechtsstreit ohne Beantwortung dieser Fragen nicht entschieden werden, sind die Gerichte für Arbeitsachen nicht (mehr) zuständig, sondern ausschließlich die bei den ordentlichen Gerichten gebildeten Kartellspruchkörper. Aufgrund der vom LAG getroffenen Feststellungen könne der Senat allerdings nicht abschließend beurteilen, ob der Rechtsstreit ohne Beantwortung der kartellrechtlichen Vorfragen entschieden werden kann. *Urt. v. 29.06.2017, Az. 8 AZR 189/15*

### 3 BAG: Zeiten als Beamter sind keine Beschäftigungszeiten im Sinne des TV-L

Es verstößt nicht gegen höherrangiges Recht, dass Beamtenverhältnisse nicht in die Beschäftigungszeit des § 34 Abs. 3 TV-L einbezogen werden. Das beklagte Land NRW beschäftigte die Klägerin seit 2013 als angestellte Lehrerin. Zuvor war die Klägerin über 13 Jahre lang beamtete Lehrerin des Freistaats Thüringen und begehrte nun Feststellung dieser Zeit als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TV-L. Die Vorgängernorm des § 19 Abs. 3 BAT umfasste ausdrücklich auch Beamtenverhältnisse, welche in § 34 Abs. 3 TV-L nicht erwähnt sind. Das BAG ging davon aus, dass die Herausnahme der Beamtenverhältnisse bewusst erfolgt sei und sah mangels Vergleichbarkeit und wegen des Gestaltungsspielraumes der Tarifparteien keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. *Urt. v. 29.06.2017, Az. 6 AZR 364/16*

### 4 BAG: Weiterbildung muss befristetes Arbeitsverhältnis des Arztes in Ausbildung prägen

Die zeitliche Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einer Ärztin ist nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) nur zulässig, wenn im Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung die Prognose gerechtfertigt war, dass eine zeitlich und inhaltlich strukturierte Weiterbildung die Beschäftigung prägen werde. Nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG liegt ein die Befristung rechtfertigender sachlicher Grund vor, wenn die Beschäftigung des Arztes der zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt dient. Voraussetzung sei, dass die beabsichtigte Weiterbildung die Beschäftigung prägt. Ein schriftlicher detaillierter Weiterbildungsplan sei aber ebenso wenig erforderlich wie die Aufnahme eines solchen Plans in den Arbeitsvertrag der Parteien. *Urt. v. 14.06.2017, Az. 7 AZR 597/15*

### 5 LAG Düsseldorf: Freiticket für Gatten als schutzwürdige Betriebsrentenleistung

Ein Freifahrtticket, das ein öffentliches Nahverkehrsunternehmen Familienangehörigen von Belegschaftsmitgliedern gewährt, kann eine besonders zu schützende Leistung der betrieblichen Altersversorgung sein, sodass sich für die Zeit des Betriebsrentenbezugs eine Abschaffung verbietet. Die Beklagte gewährte der Ehefrau des Klägers wie allen übrigen Ehepartnern ihrer Beschäftigten und Betriebsrentnern bis zum 31.12.2015 unentgeltlich ein Verbands-Ticket. Ab dem 01.01.2016 gewährte die Beklagte kein Ticket mehr, nachdem sie zuvor eine entsprechende Betriebsvereinbarung verabschiedet hatte. Während der aktiven Zeit als Arbeitnehmer habe der Kläger wegen der wirksamen Betriebsvereinbarung keinen Anspruch auf ein Freifahrtticket für seine Ehefrau mehr, so das LAG. Für die Zeit des Ruhestandes gelten soll, sei die Ablösung indes unwirksam, da es sich für die Zeit des Bezugs einer Betriebsrente auch bei dem Ticket für die Ehefrau um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handele, die nach den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit besonders geschützt sei. *Urt. v. 23.06.2017, Az. 6 Sa 173/17*

# ARBEITSRRECHT

## 6 LAG Düsseldorf: Morddrohung rechtfertigt fristlose Kündigung

Die fristlose Kündigung eines langjährigen Mitarbeiters des LKA NRW, der seinen Vorgesetzten nach einer Auseinandersetzung mit den Worten "Ich stech dich ab" bedroht hatte, war rechtmäßig. Das Gericht wies die Kündigungsschutzklage des Klägers ab, weil es nach durchgeführter Beweisaufnahme überzeugt war, dass der Kläger seinen Chef fernmündlich mit den Worten "Ich stech dich ab" bedroht habe. Die ernsthafte Bedrohung des Vorgesetzten durch den Kläger mache dem Land eine Weiterbeschäftigung – auch ohne vorherige Abmahnung – unzumutbar.

*Urt. v. 08.06.2017, Az. 11 Sa 823/16*

## 7 BAG: Fristlose Kündigung einer Geschäftsführerin wegen illoyalen Verhaltens

Betreibt die Geschäftsführerin eines Vereins auf intrigante Weise zielgerichtet die Abwahl des Vereinsvorsitzenden, kann dies die außerordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Denn durch ein solch illoyales Verhalten werde die erforderliche Vertrauensbasis zerstört und der Betriebsfriede erheblich gestört. Das BAG bestätigte das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB.

*Urt. v. 01.06.2017, Az. 6 AZR 720/15*

## 8 ArbG Berlin: Bauherr ist nicht gleich Bauträger

Das ArbG Berlin hat die Klage eines Arbeiters abgewiesen, der als Bauhelfer für einen Subunternehmer bei der Errichtung der „Mall of Berlin“ tätig war und nun den Bauherrn als Generalunternehmer für ausgebliebene Lohnzahlungen in Anspruch nahm. Zur Begründung verwies das Gericht darauf, dass der Bauherr nicht auch Bauträger des Einkaufszentrums gewesen sei und eine Bürgenhaftung damit ausgeschlossen sei. Bauträger im Sinn des AEntG sei nur derjenige, der baue, um das errichtete Gebäude gewinnbringend zu veräußern. Wer hingegen ein Bauwerk errichte, um durch den Bau eigenen gewerblichen Zwecken zu dienen, sei zwar "Bauherr", aber nicht "Bauträger".

*Urt. v. 03.05.2017, Az. 14 Ca 14814/16*

## 9 VG Neustadt: Bereitschaft außerhalb der Feuerwache keine Arbeitszeit

Die Zeit, während der ein Beamter im Führungsdienst der Feuerwehr eine Alarmierungsbereitschaft außerhalb der Dienststelle wahrnimmt, muss nicht in vollem Umfang als Arbeitszeit anerkannt werden. Während der sog. Alarmierungsbereitschaft kann sich der Führungsdienstbeamte zu Hause oder an einem von ihm selbst gewählten Ort aufhalten, muss allerdings seine ständige Erreichbarkeit und sofortige Einsatzfähigkeit binnen 20 Minuten gewährleisten. Zeiten, in denen es nicht zum Einsatz kommt, gleicht der Dienstherr zu einem Achtel in Freizeit und zu einem weiteren Achtel in Geld aus. Nach der Rechtsprechung von EuGH und BVerwG erfolgt die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit danach, ob der Betroffene sich in der Dienststelle oder an einem anderen, vom Dienstherrn bestimmten Ort aufhalten muss, oder ob er sich innerhalb der Privatsphäre bewegen kann. Trotz der Einschränkungen, die sich für den Kläger während der Bereitschaftsdienste ergeben, könnten die Belastungen und Beschränkungen letztlich nicht mit einem erzwungenen Aufenthalt in der Wache gleichgesetzt werden. *Urt. v. 21.06.2017, Az. 1 K 1117/16.NW*

## 10 VG Kassel: Keine Sonntagsarbeit bei Amazon

Die zu Gunsten von Amazon erteilten Bewilligungen zur Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonntagen in zwei Logistikzentren in Bad Hersfeld waren rechtswidrig. Gemäß § 9 Abs. 1 ArbZG dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden, es sei denn, besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens erfordern dies. Diese Voraussetzungen lagen nach Ansicht der Kammer im konkreten Fall nicht vor; ein zu erwartender Schaden sei nicht substantiiert dargelegt. Insbesondere die pauschale Behauptung möglicher Regressansprüche reiche hierzu nicht aus. Ebenso sei ein bloßes wirtschaftliches Umsatzinteresse nicht ausreichend, da Unternehmen bereits im Zuge der Festlegung ihres Geschäftskonzepts dem Gewicht des Sonn- und Feiertagsschutzes angemessene Rechnung zu tragen hätten. Ein bloß wirtschaftliches Umsatzinteresse des Unternehmens und ein alltäglich zu befriedigendes Erwerbsinteresse potenzieller Kunden genügten grundsätzlich nicht, um Ausnahmen von dem verfassungsunmittelbar verankerten Schutz der Sonn- und Feiertage zu rechtfertigen.

*Urt. v. 16.05.2017, Az. 3 K 2203/17.KS*