

In dieser Ausgabe

1. **Kein Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie während der Elternzeit – Landesarbeitsgericht hebt anderslautende Entscheidung der Vorinstanz auf**
2. **Betriebsratswahl – weniger Kandidaten als Betriebsratssitze**
3. **Kein Zurückfallen auf die AVR, wenn der Dienstgeber davon negativ abweicht**

1. Kein Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie während der Elternzeit – Landesarbeitsgericht hebt anderslautende Entscheidung der Vorinstanz auf

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG Düsseldorf) hat mit Urteil vom 14.08.2024 14 SLa 303/24 entschieden, dass während der Elternzeit tarifliche Inflationsausgleichszahlungen ausgesetzt werden dürfen. Die Vorinstanz (Arbeitsgericht Essen, siehe dazu auch RECHT INFORMIERT 3/2024) bejahte den Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie während der Elternzeit. Dagegen wurde Rechtsmittel eingelegt. Das LAG Düsseldorf sieht die Tarifvertragsparteien als berechtigt, Arbeitnehmende in Elternzeit von der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie auszunehmen.

Der Fall

Der zugrunde liegende Tarifvertrag sah eine Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Juni 2023 von einmalig 1.240 Euro sowie weitere Zuschüsse in den Monaten Juli 2023 bis Februar 2024 von monatlich 220 Euro vor. Die Klägerin befand sich von Juni 2023 bis April 2024 in Elternzeit, arbeitete aber ab Mitte Dezember 2023 wieder in Teilzeit. Deshalb zahlte ihr die Kommune nur für die Monate Januar und Februar 2024 einen – anteiligen – Zuschlag.

Grundlage war eine Regelung im Tarifvertrag, wonach an mindestens einem Tag ein Anspruch auf Entgelt bestehen haben muss, um in den Genuss der Sonderzahlung zu kommen. Die Klägerin war der Meinung, dass sie durch diese Vorschrift als Arbeitnehmerin in Elternzeit unzulässig wegen ihres Geschlechts diskriminiert werde. Mütter gingen länger in Elternzeit als Väter. Außerdem sei sie in Elternzeit besonders von den steigenden Preisen betroffen gewesen, weshalb die Regelung dem Zweck des Inflationsausgleichs zuwiderlaufe.

Die Entscheidung

Das LAG Düsseldorf wies – anders als das Arbeitsgericht Essen als Vorinstanz – den Antrag der Klägerin auf Zahlung des vollen Inflationsausgleichs zurück. Nach dem aktuellen Urteil liegt kein Verstoß gegen das allgemeine Gleichheitsgebot nach Artikel 3 Abs. 1 Grundgesetz vor. Damit ist die tarifliche Regelung wirksam.

Die Tarifvertragsparteien dürfen den Bezug von Entgelt an mindestens einem Tag eines bestimmten Zeitraumes als Anspruchsvoraussetzung für den Inflationsausgleich festlegen, so

das LAG. Weil das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit – ausgenommen die Teilzeittätigkeit – ruht, erfüllt die Klägerin diese Voraussetzung nicht. Sie hat keinen Entgeltanspruch.

Diese Differenzierung wird als sachlich gerechtfertigt angesehen und stellt keine mittelbare Diskriminierung dar. **Der tarifliche Inflationsausgleich verfolgt auch einen Vergütungszweck.** Er ist arbeitsleistungsbezogen ausgestaltet. Fehlt es daran völlig, weil nicht an einem Tag des bestimmten Zeitraums ein Entgeltanspruch besteht, besteht kein Anspruch.

Soweit Beschäftigte, die Krankengeld bzw. Kinderkrankengeld beziehen, einen Inflationsausgleich erhalten, erfolgt dies aus sozialen Gründen zur Abmilderung besonderer Härten, so das LAG Düsseldorf weiter. Für diese durften die Tarifvertragsparteien andere Regelungen vorsehen als für Beschäftigte in Elternzeit. Die Inanspruchnahme einer Elternzeit ist im Regelfall planbar, die eigene oder die Erkrankung des Kindes tritt dagegen typischerweise plötzlich und unerwartet auf.

Das LAG sprach der Klägerin für Dezember 2023 einen Inflationsausgleich zu, da sie in diesem Monat aufgrund ihrer Teilzeittätigkeit Anspruch auf Arbeitsentgelt hatte.

Der von der Klägerin ebenfalls geltend gemachter Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von 8.000 Euro wegen unzulässiger Geschlechtsdiskriminierung (§ 15 Abs. 2 AGG) hatte keinen Erfolg, weil die Kommune die Klägerin nicht wegen des Geschlechts diskriminiert hat.

Das LAG hat die Revision zugelassen. Der Rechtsweg zum Bundesarbeitsgericht ist also offen.

Das Fazit

Übertragbar auf die Anlage 1c zu den AVR

Die Entscheidung ist auf die AVR-Caritas übertragbar. Nach dem Urteil des LAG Düsseldorf ist der Ausschluss des Anspruchs auf eine Inflationsausgleichsprämie während der Elternzeit nach der Anlage 1c AVR Caritas zulässig. **Wer also in den Auszahlungsmonaten zu 100 Prozent in Elternzeit ist (ohne in Teilzeit zu arbeiten), hat demnach keinen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie.** Die Voraussetzung, dass an mindestens einem Tag im Auszahlungsmonat ein Anspruch auf Dienstbezüge bzw. dem definierten Äquivalent (wie z.B. Krankenbezüge) bestehen muss, ist rechtmäßig.

Die Differenzierung zwischen Mitarbeitenden, die eine Arbeitsleistung erbringen, und solchen in Elternzeit ist nach dem LAG-Urteil sachlich gerechtfertigt. Danach liegt keine – auch keine mittelbare – Diskriminierung von Frauen vor. Die Inflationsausgleichsprämie wird als eine Art Zusatzvergütung für die erbrachte Arbeitsleistung wegen der gestiegenen Preise angesehen. In der Konsequenz heißt das: Wurde keine Arbeitsleistung erbracht, gibt es weder einen Anspruch des Arbeitnehmers auf die „normale“ Vergütung noch auf die Zusatzvergütung. Die Ausnahme für Mitarbeitende im Krankengeldbezug, die also die Inflationsausgleichsprämie erhielten, obwohl sie ebenfalls keine Arbeitsleistung erbrachten, ist zulässig als eine Abmilderung besonderer Härten aus sozialen Gründen – weil diese Fälle nicht planbar sind, sondern in der Regel unvermittelt, unvorhergesehen auftreten.

Anderslautende Entscheidungen von anderen Landesarbeitsgerichten gibt es noch nicht.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Abzuwarten bleibt, ob Revision eingelegt und wie dann das Bundesarbeitsgericht den Fall beurteilen wird.

- Betroffene Mitarbeitende, die aufgrund des erstinstanzlichen Urteils einen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie während der Elternzeit bereits geltend gemacht haben oder noch geltend machen wollen, können dies vorsichtshalber weiter tun. Zwar besteht nach dem zweitinstanzlichen Urteil des LAG Düsseldorf kein Anspruch. Das Urteil ist aber noch nicht rechtskräftig. Eine Geltendmachung hätte den Zweck, auf jeden Fall die Ausschlussfrist nach § 23 AVR zu wahren für den Fall, dass Revision eingelegt wird und das Bundesarbeitsgericht wiederum anders entscheidet.

Hintergrund: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Klägerin machte im vorliegenden Fall zusätzlich eine Entschädigung in Höhe von 8.000 Euro wegen unzulässiger Geschlechtsdiskriminierung gemäß § 15 Abs. 2 AGG geltend. Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen.

Das AGG verbietet im Arbeitsrecht sowie bei Massengeschäften im Zivilrecht – also Verträgen zu vergleichbaren Konditionen mit einer Vielzahl von Personen, bei der es nicht auf die konkrete Person ankommt – eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Verboten sind sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Kriterien eine Personengruppe wegen eines verbotenen Grundes besonders benachteiligen können.

Beispiel: Dies kann der Fall sein, wenn Teilzeitkräfte benachteiligt werden. Die mittelbare Benachteiligung könnte hier darin liegen, dass überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten. Die Benachteiligung von Teilzeitkräften würde dann auch zu einer mittelbaren Benachteiligung von Frauen führen.

Eine unterschiedliche Behandlung verschiedener Personengruppen ist dann zulässig, wenn ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vorliegt.

Bei einem Verstoß gegen das AGG hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld. Der Anspruch muss nach § 15 Abs. 4 AGG innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden (es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart). Wird die Frist nicht eingehalten, verfällt der Anspruch. Die Frist beginnt grundsätzlich zu dem Zeitpunkt, in dem der Beschäftigte von der Benachteiligung erfährt.

B.K.

2. Betriebsratswahl – weniger Kandidaten als Betriebsratsitze

(BAG, Beschl. vom 24.04.2024, 7 ABR 26/23)

Leitsatz aus dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes

Bewerben sich bei einer Betriebsratswahl weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um einen Betriebsratsitz, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann ein „kleinerer“ Betriebsrat errichtet werden.

Der Fall

Die klagende Arbeitgeberin ist Trägerin einer Klinik mit ca. 170 Beschäftigten. Bei dieser Betriebsgröße sieht die Staffelung aus § 9 BetrVG einen Betriebsrat aus sieben Mitgliedern vor. Bei der Betriebsratswahl im Jahr 2022 kandidierten aber nur drei Beschäftigte und es wurde ein Betriebsrat mit nur drei Mitgliedern gewählt.

Die Klinikträgerin hielt diese Wahl für nichtig. Beim ArbG beehrte sie erfolglos eine entsprechende Feststellung. Die dagegen eingelegte Beschwerde der Arbeitgeberin wurde vom LAG Hamburg zurückgewiesen.

Die Entscheidung

Nach Auffassung des BAG steht es der Wahl eines Betriebsrats nicht entgegen, wenn sich nicht genügend Bewerber für das Betriebsratsamt finden. Das folgt nach Ansicht des Gerichtes vor allem aus dem in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ausgedrückten Willen des Gesetzgebers, dass in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt werden. Bei der Betriebsratsgröße ist in der Konstellation von weniger Kandidaten als zu besetzenden Betriebsratssitzen auf die (jeweils) nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG so lange zurückzugehen, bis die Zahl von Bewerbern für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreicht.

Fazit

Im nächsten Jahr 2025 stehen in der Caritas auf betrieblicher Ebene wieder die Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen an. Auch schon in der Vergangenheit ist es öfter vorgekommen, dass sich in den Einrichtungen nicht genügend engagierte Mitarbeiter für die Mitarbeit in der MAV finden ließen und zur Wahl aufgestellt werden konnten.

Die Entscheidung des BAG ist jedoch **nicht** auf die Regelungen der (Rahmen-) MAVO und hier auf § 6 Abs. 2 (Rahmen-)MAVO übertragbar, die ähnlich wie das BetrVG eine Staffelung der Größe der betrieblichen Interessenvertretungen nach der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter vorsieht.

Die MAVO-Regelung geht hier schon jetzt einen anderen Weg als das BetrVG, indem sie in § 6 Abs. 2 MAVO vorsieht, dass für den Fall, dass sich weniger Kandidaten zur Wahl stellen, die MAV mit der höchstmöglichen Zahl der Mitglieder (§ 6 Abs. 2 Satz 2 MAVO) gebildet wird. Das gilt auch, wenn zu wenig Kandidaten gewählt werden oder zu wenige Kandidaten die Wahl annehmen und kein Ersatzmitglied gewählt wird (§ 6 Abs. 2 Satz 3 MAVO). In diesen Fällen besteht die MAV, abweichend von den vorgesehenen Mitgliedern nach der Staffelung der MAVO, aus den dann gewählten Kandidaten und nicht wie im BAG-Urteil entsprechend der Zahl der Sitze der nächstniedrigeren Stufe der Staffelung.

R.B.

3. Kein Zurückfallen auf die AVR, wenn der Dienstgeber davon negativ abweicht

Der Fall

Eine Mitarbeiterin nimmt an einer Weiterbildung zur Fachkraft für Klinikhygiene teil, welche 7.900 Euro kostet und über einen längeren Zeitraum insgesamt 90 Tage Freistellung bedarf. Die Dienstgeberin lässt die Mitarbeiterin eine gesonderte Vereinbarung zur Rückzahlung der Kosten unterschreiben; diese weicht inhaltlich nachteilig von der AVR-Regelung in § 10a Allgemeiner Teil zu den AVR ab.

Nr. 3 dieser Vereinbarung lautet:

3. Die Mitarbeiterin verpflichtet sich, sowohl die Weiterbildungskosten (bestehend aus den Teilnahmegebühren, den Fahrt- und Übernachtungskosten) als auch die durch das Klinikum geleistete Vergütungsfortzahlung (bestehend aus dem Nettoentgelt, den Steuerabzügen sowie den Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung) in Höhe von 14.782,11 Euro zurückzuzahlen, wenn sie während der Weiterbildungszeit aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus den Diensten des Klinikums ausscheidet.

Diese ist inhaltlich vergleichbar mit § 10a AT AVR. Jedoch andere Regelungen nicht, um diese es aber nicht inhaltlich geht.

Noch während der Weiterbildung kündigt die Mitarbeiterin das Dienstverhältnis und der Dienstgeber fordert rund 20.000 Euro zurück. Der Dienstgeber beruft sich auf die Vereinbarung sowie auf § 10a AT AVR. Die Mitarbeiterin weigert sich und wird daraufhin von der Dienstgeberin verklagt.

Das LAG Rheinland-Pfalz hat mit Urteil vom 16.11.2023 – 2 Sa 90/23 den Rückzahlungsanspruch verneint und damit die Mitarbeiterin Recht gegeben.

Leitsätze des LAG:

1. Gegen eine bloße Ergänzung der Rückzahlungsregelungen zu Fort- und Weiterbildungen nach § 10a AVR-Caritas spricht, wenn eine vom Arbeitgeber vorgegebene Rückzahlungsvereinbarung nach ihrem Regelungsinhalt von § 10a AVR abweicht und diese die Rückzahlungspflicht ohne Verweis auf § 10a AVR eigenständig regelt. (red. Leitsatz)

2. Eine Formulklausel, die den Arbeitnehmer zur Rückzahlung der vom Arbeitgeber finanzierten Kosten seiner Weiterbildung verpflichtet, wenn er während der Weiterbildungszeit aus seinem Verschulden oder "auf eigenen Wunsch" aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen i.S.v. § 307 I BGB, weil hiervon auch alle Fälle einer unverschuldeten Eigenkündigung aus personenbedingten Gründen erfasst werden. (amtl. Leitsatz)

Die Entscheidung

Dass die zusätzliche Vereinbarung einer AGB-Kontrolle nicht standhält, war absehbar. Das BAG hat bereits vor längerer Zeit entschieden, dass Eigenkündigungen aus personenbedingten Gründen keine Rückzahlungspflicht auslösen darf (vgl. BAG, Urt. v. 11.12.2018 – 9 AZR 383/18).

Es stellt sich nun die Frage, ob diese Kosten nach § 10a AT AVR von der Mitarbeiterin zu tragen wären. Nach der bisherigen Rechtsprechung ist § 10a AT AVR nicht unwirksam und kann darüber hinaus auch angewendet werden, wenn die Fortbildung vorzeitig abgebrochen wird (BAG, Urteil vom 19.01.2011 – 3 AZR 621/ 08). Daher wäre die Mitarbeiterin nach aktueller Rechtsprechung zu einer Erstattung der Kosten rechtlich verpflichtet.

Aber das Gericht hat entschieden, dass § 10a AT AVR gerade keine Anwendung findet. Die Dienstgeberin hat durch ihre Vereinbarung mit der Mitarbeiterin § 10a AT AVR abbedungen. Denn hier wurde der § 10a AT AVR nicht bloß ergänzt, sondern nachteilig verändert. Ebenso gab es in der Vereinbarung auch keinen Verweis auf § 10a AT AVR.

Wenn die Dienstgeberin aber eine eigene Regelung verwendet und diese unwirksam ist, so kann sie sich nicht mehr auf § 10a AT AVR berufen, um doch noch eine Rückzahlung zu verlangen.

Bedeutung für die AVR

Diese Entscheidung verdeutlicht noch einmal, dass die AVR Caritas als Gesamtwerk zu verstehen sind. Wenn davon abgewichen werden soll, ist dies zwar möglich, aber die AVR dienen dann nicht mehr als Auffangnetz, falls die Abweichung rechtlich unwirksam ist.

M.A.

Service

Alle Ausgaben der RECHT INFORMIERT finden Sie auf unserer Internetseite

www.akmas.de/service/recht-informiert

Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:

Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen. Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit sowie Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Urteile und Vorschriften von den Verfassern übernommen. Ziehen Sie in Erwägung, sich bei individuellen Fragestellungen beispielsweise an Ihre Mitarbeitervertretung, Gewerkschaft oder einen Rechtsanwalt zu wenden.