

Grundlagen des Arbeitsrechts „Fälle“
WS 2023/2024 Hochschule Wildau

Rechtsanwalt Norbert Lippok

Rechtsanwaltskanzlei Betz-Rakete-Dombek Berlin

I. Rechtsquellen und Verfahren

1. EZB und Grundgesetz

Die EZB hat durch Beschluss vom 4.3.2015 verfügt über das Programm „Public Sector Asset Purchase Programm (PSPP) **Staatsanleihen und ähnliche marktfähige Schuldtitel** anzukaufen. Insgesamt handelt es sich um Wertpapiere in Höhe von 2.088.100 Millionen Euro. Der Wert steigert sich bis 8.11.2019 auf 2.557.800 Millionen Euro., also 2.557 Milliarden Euro!! Der Bundestag und die Bundesregierung haben diesen Ankauf gebilligt.

Die Beschwerdeführer machen im Verfahren vor dem BVerfG gelten, die PSPP habe gegen das Verbot der Staatsfinanzierung (Art 123 AEUV) und das Prinzip der Einzelermächtigung gem. Art 5 Abs. 1 EUV i.V. mit Art 119,127 ff AEUV verstoßen.

Mit Beschluss vom 18.7.2017 legt der 2. Senat des BVerfG dem EuGH mehrere Fragen zur Verfassungsklage der Beschwerdeführer vor.

Mit Urteil vom 11.12.2018 entscheidet der EuGH, dass das PSPP nicht über das Mandat der EZB hinaus geht und kein Verbot der monetären Haushaltsführung vorliegt.

Nach der mündlichen Verhandlung vom 30/31.7.2019 entscheidet das BVerfG mit Urteil vom 5.5.2020 – 2 BvR859/15 wie folgt :

Die Bundesregierung und der Deutsche Bundestag, die den Ankauf gebilligt haben, haben die Beschwerdeführer in ihrem Recht aus Art 38 Abs. 1 i.V. mit Art 20 Abs. 1 und 2 GG i.V. mit Art 79 Abs. 3 GG verletzt, in dem sie es unterlassen haben, dagegen vorzugehen, dass die EZB in den für die Einführung und Durchführung des PSPP erlassenen Beschlüssen weder geprüft noch dargelegt hat, dass die getroffenen Maßnahmen verhältnismäßig sind. Dem steht das Urteil des EuGH vom 11.12.2018 nicht entgegen, da es im Hinblick auf die Kontrolle der „Verhältnismäßigkeit“ schlechterdings nicht mehr nachvollziehbar und damit ebenfalls „ultra vires“ ist. (zitiert aus der Pressemitteilung des BVerfG vom 5.5.2020.

2. Grundrechte-Art 5 GG

Der Arbeitnehmer (AN) kündigt sein Arbeitsverhältnis fristgerecht.

Noch während der Kündigungsfrist verteilt er auf einer Demonstration Flugblätter. In diesen Flugblättern kritisiert er das ausbeuterische Verhalten seines Arbeitgebers und fordert die Verstaatlichung des Unternehmens.

Der Arbeitgeber fordert ihn daraufhin zu einem Gespräch auf. In dem Gespräch rückt er nicht von seiner Meinung ab und fordert den Vorstand des Unternehmens auf sein unmenschliches, ausbeuterischen Verhalten zu ändern. Arbeitgeber ist erbost und kündigt ihm fristlos.

LAG Baden-Württemberg 10.02.2010 – 2 Sa 59/09

Auch nach einer ordentlichen Kündigung kann der Arbeitgeber noch fristlos kündigen, weil das Arbeitsverhältnis noch besteht.

Fraglich ist, ob ein fristloser Kündigungsgrund gem. § 626 BGB vorliegt.

Das LAG hat dies verneint. Bei der Frage, ob eine nicht hinnehmbare Störung des Betriebsfriedens vorliegt ist das Grundrecht auf freie **Meinungsäußerung**

gem. Art 5 GG zu beachten. Dem Arbeitgeber ist deshalb die Fortsetzung bis zum Ende der Kündigungsfrist zuzumuten.

3. Grundrechte – Art 3 i.V. Art 9 III GG

Der Betrieb ist tarifgebunden. Die Hälfte der Mitarbeiter ist Mitglied der **Gewerkschaft** die den Tarifvertrag abgeschlossen hat. Diese Mitarbeiter werden nach dem Tarif bezahlt, die anderen Mitarbeiter untertariflich. Ein Mitarbeiter, der nicht Mitglied der Gewerkschaft ist wird untertariflich gezahlt. Er klagt auf Bezahlung nach dem Tarifvertrag

BAG 20.11.1996-5 AZR 401/95

Der Arbeitgeber (AG) hat den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Wenn er eine Gruppe von Arbeitnehmern eine Leistung zukommen lässt, dann muss er die Leistung allen Arbeitnehmern zukommen lassen. Die Zahlung des Tariflohns ist aber keine freiwillige Leistung, sondern eine vertragliche Verpflichtung aus der Bindungswirkung des Tarifvertrages. Es steht den nicht tariflich nicht gebundenen Arbeitnehmern frei der Gewerkschaft beizutreten.

Frage Abwandlung: Was wäre, wenn der AG einen Teil der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder den Tariflohn zahlt. Wäre dann der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt?

Dann wäre wohl der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, weil es sich hier um die Gruppe der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder handelt

4. Grundrechte – Art 4 GG Religionsfreiheit/Art 140 GG

Der Chefarzt arbeitet in einem Krankenhaus, Träger ist die **katholische Kirche**. In seinem Arbeitsvertrag ist eine Klausel, in der er sich verpflichtet die Grundordnung der katholischen Kirche einzuhalten. Diese sieht eine **Wiederverheiratung** nicht vor. Die Kirche geht von der Unauflöslichkeit der Ehe aus. Der Chefarzt ist Mitglied der katholischen Kirche. Mit der Unterzeichnung der Klausel willigt er ein, dass der Arbeitgeber religiöse Anforderungen an sein Privatleben stellen kann.

Er lässt sich scheiden und heiratet erneut. Daraufhin kündigt ihm das Krankenhaus. Der Chefarzt erhebt Kündigungsschutzklage.

Der nachfolgende Rechtsstreit dauert **10 Jahre**.

Das **LAG Düsseldorf** gab der Kündigungsschutzklage statt. (1.7.2010, 5 Sa 996/09). Dagegen legt das Krankenhaus Revision ein.

BAG 8.9.2011, 2 AZR 543/10, sieht in der Kündigung ein Diskriminierungsverbot und entscheidet zu Gunsten des Chefarztes. Die Kündigung ist unwirksam.

BVerfG 22.10.2014, 2 BvR 661/12, das Krankenhaus akzeptiert das Urteil des BAG nicht und legt Verfassungsbeschwerde ein. Es argumentiert, die Kirche sei gem. Art 140 GG i.V. mit Art 136-141 der Weimarer Reichsverfassung in ihren Rechten verletzt. Das BVerfG gibt der Verfassungsbeschwerde statt und verweist den Fall zurück an das BAG mit

der Aufforderung, über die Kündigung auf der Grundlage der Entscheidung des BVerfG neu zu entscheiden.

Das **BAG** legt mit Beschluss vom 28.7.2016, 2 AZR 746/14 A dem EuGH den Fall zur Vorabentscheidung vor.

EuGH 11.09.2018, C 68/17 Rn. 58-61. Es ist eine unzulässige Diskriminierung wegen der katholischen Religion, wenn ein katholischer Arbeitgeber katholischen Führungskräften eine strengere Befolgung der katholischen Rechts- und Sittenvorschriften in ihrem Privatleben auferlegt als vergleichbaren nicht katholischen Führungskräften. Einem evangelischen Chefarzt wäre, wie einem nicht konfessionsgebundenen Chefarzt, nicht gekündigt worden.

Der EuGH verweist den Fall zur erneuten Entscheidung an das BAG.

BAG 20.2.2019, 2 AZR 746/14

Entsprechend den Vorgaben des EuGH kam der BAG zu dem Schluss, dass die Kündigung unwirksam ist und wies die Revision des Krankenhauses gegen das Urteil des LAG Düsseldorf zurück. Nach dem BAG ist die Befolgung des kath. Eheverständnisses keine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung.

5. Gleichbehandlung Mann und Frau

Im bayrischen Lehrplans des entsprechenden Ministeriums steht. Ab der Oberstufe dürfen Mädchen/Frauen nur von Sportlehrerinnen unterrichtet werden.

Eine bayrische Waldorfschule schrieb die Stelle für Sportunterricht mit dem Hinweis“ Sportlehrerin -Fachlehrerin (w) aus.

Einen seit 13 Jahren tätiger Sportlehrer bewirbt sich auf die Stelle und wird mit dem Hinweis auf sein Geschlecht abgelehnt.

Der Sportlehrer erhebt Klage mit dem Antrag auf eine Entschädigung von 3 Monatsgehältern nach § 15 Abs. 2 AGG.

BAG 19.12.2019, 8 AZR 2/19

Das BAG gibt der Revision gegen das Urteil des LAG Nürnberg statt. Das LAG hatte die Klage abgewiesen.

Das BAG sieht nicht, dass für die Stelle das weibliche Geschlecht eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Die Vorgaben des bayrischen Lehrplans sind nicht zu berücksichtigen.

Eine Diskriminierung scheidet nur dann aus, wenn das eigentlich unzulässige Merkmal des Geschlechts, wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Dieser Zweck muss rechtmäßig und angemessen sein.

Frage wie ist bei:

- a) ein Theater schreibt die Stelle des Romeo und Julia mit Mann und Frau aus?
- b) Ein Damendessous Geschäft schreibt eine Verkäuferinnen Stelle aus?
- c) Weihnachtsmänner sollen nur Männer sein?

Lösung a) wohl zulässig, weil die Rollen sehr geschlechtsspezifisch sind
Lösung b) wohl zulässig, weil Verkauf sehr spezifisch für Frauen ist
Lösung c) nein, auch Frauen könne „Weihnachtsmänner“ seion

6. EuGH-Kopftuch

Eine interne Regelung bei einem „**privaten**“ **Arbeitgeber**, den AN das Tragen jeder sichtbaren Ausdrucksform politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugung zu untersagen, kann durch ein Bedürfnis des AG gerechtfertigt sein. Voraussetzung dafür ist, dass der AG gegenüber seinen Kunden seine Neutralität zum Ausdruck bringen und soziale Konflikte im Unternehmen vermeiden möchte.

Es ist jedoch nationalen Gerichten und den nationalen Gesetzgeber gestattet im Rahmen des Ausgleichs für die AN nationale Vorschriften zu erlassen, die das Tragen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Ausdrucksformen gestattet.

Bitte lesen im Internet, EUGH lässt dies in bestimmten Fällen zu
EuGH 15.7.21- C 804/18

Fall 7: Religion

Der Karfreitag ist in Österreich gesetzlicher Feiertag, aber nur für die AN die Mitglieder der kath. oder ev. Kirche sind.

Ein kirchlicher AG in Österreich gewährt allen AN die diesen bestimmten Kirchen angehören am Karfreitag ein Tag bezahlten Urlaub.

EuGH 22.1.2019-C 193/17. Der AG verstößt gegen die Charta der Grundrechte der EU Art. 21, **Gleichbehandlung** in Beschäftigung und Beruf, Richtlinie 2000/78/EG Art 2 Abs 2 Buchst. a. Es liegt eine Diskriminierung aus der Gründen der Religion vor.