



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



August 2024

Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“!

Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/Hinweis für die Praxis
Gerichtshof der Europäischen Union		
EuGH zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen bei Kündigung	27.06.2024 - C-284/23 -	<p>Einer schwangeren Arbeitnehmerin muss eine angemessene Frist eingeräumt werden, um ihre Kündigung vor Gericht anfechten zu können. Eine Frist von zwei Wochen für den Antrag auf Zulassung einer verspäteten Klage scheint zu kurz zu sein.</p> <p><i>Das hat der Gerichtshof der Europäischen Union entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Im Ausgangsverfahren hat eine Angestellte eines Pflegeheims ihre Kündigung vor einem deutschen Arbeitsgericht angefochten. Sie beruft sich auf das Verbot, einer Schwangeren zu kündigen. Das Arbeitsgericht ist der Auffassung, dass es die Klage normalerweise als verspätet abweisen müsse.</p> <p>Als die Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft Kenntnis erlangt und die Klage erhoben habe, sei nämlich die im deutschen Recht vorgesehene ordentliche Frist – drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung – bereits verstrichen gewesen. Überdies habe die Arbeitnehmerin es versäumt, innerhalb der im deutschen Recht vorgesehenen weiteren Frist von zwei Wochen einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage zu stellen.</p> <p>Das Arbeitsgericht fragt sich jedoch, ob die in Rede stehende deutsche Regelung mit der Richtlinie über schwangere Arbeitnehmerinnen vereinbar ist. Es hat daher den Gerichtshof dazu befragt.</p>

Die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union

Der Gerichtshof stellt fest, dass nach der deutschen Regelung eine schwangere Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt ihrer Kündigung Kenntnis von ihrer Schwangerschaft habe, über eine Frist von drei Wochen verfüge, um eine Klage zu erheben. Dagegen verfüge eine Arbeitnehmerin, die aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund vor Verstreichen dieser Frist keine Kenntnis von ihrer Schwangerschaft habe, nur über zwei Wochen, um zu beantragen, eine solche Klage erheben zu können.

Nach Auffassung des Gerichtshofs scheine eine so kurze Frist, insbesondere verglichen mit der ordentlichen Frist von drei Wochen, mit der Richtlinie unvereinbar zu sein. In Anbetracht der Situation, in der sich eine Frau zu Beginn ihrer Schwangerschaft befindet, sei diese kurze Frist nämlich dazu geeignet, es der schwangeren Arbeitnehmerin sehr zu erschweren, sich sachgerecht beraten zu lassen und gegebenenfalls einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage sowie die eigentliche Klage abzufassen und einzureichen.

Es sei jedoch Sache des Arbeitsgerichts, zu prüfen, ob dies tatsächlich der Fall ist.

Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/ AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Anspruch auf Zuschlag für Feiertagsarbeit bei Fortbildung in einem Bundesland, in dem kein Feiertag ist?	01.08.2024 - 6 AZR 38/23 -	<p>In Streit steht, ob ein tariflicher Feiertagszuschlag auch dann besteht, wenn die Arbeitsleistung an einem Arbeitsort erfolgt, für den kein gesetzlicher Feiertag festgelegt ist.</p> <p>Der Kläger ist bei dem beklagten Klinikum in NRW beschäftigt. Unter anderem am 1. November 2021 nahm der Kläger an einem Lehrgang in Hessen teil. Der Gedenktag Allerheiligen am 1. November ist in NRW ein gesetzlicher Feiertag, in Hessen jedoch nicht.</p> <p>Das beklagte Klinikum schrieb dem Kläger zwar die am 1. November 2021 geleisteten Arbeitsstunden gut, zahlte allerdings keine Feiertagszuschläge.</p> <p>Die nicht gezahlten Feiertagszuschläge macht der Kläger gerichtlich geltend. Er ist der Auffassung, für die Berücksichtigung des tariflichen Feiertagszuschlages (§ 8 Abs. 1 S. 2 Buchst. d) idF des § 43 Nr. 5 Abs. 1 Unterabs. 1 S. 2 Buchst. d) TV-L) seien die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse am gewöhnlichen Arbeitsort, mithin NRW, entscheidend.</p> <p>Das beklagte Klinikum meint hingegen, ein Anspruch auf Zahlung eines Feiertagszuschlages setze die tatsächliche Erbringung von Arbeitsleistung an einem Arbeitsort voraus, für den ein gesetzlicher Feiertag festgelegt sei.</p>

Das Arbeitsgericht gab dem Kläger, das Landesarbeitsgericht dem beklagten Klinikum Recht. Mit seiner Revision zum Bundesarbeitsgericht begehrt der Kläger weiterhin die Zahlung des Feiertagszuschlags.

Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

Gegenstand	Timeline	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Neuregelungen zur Betriebsratsvergütung verkündet	24.07.2024	<p>Die Neuregelungen zur Betriebsratsvergütung sind am 24. Juli 2024 im Bundesgesetzblatt verkündet worden (BGBl. 2024 I Nr. 248 v. 24.07.2024).</p> <p>Die Gesetzesänderung enthält folgende Neuregelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dem § 37 Abs. 4 BetrVG wurden folgende klarstellende Sätze angefügt: <i>„Zur Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer nach Satz 1 ist auf den Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamtes abzustellen, soweit nicht ein sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung vorliegt. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln. Die Konkretisierung der Vergleichbarkeit in einer solchen Betriebsvereinbarung kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden; Gleiches gilt für die Festlegung der Vergleichsperson, soweit sie einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgt und in Textform dokumentiert ist.“</i> § 78 BetrVG wurde wie folgt ergänzt: <i>„Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das gezahlte Arbeitsentgelt nicht vor, wenn das Mitglied einer in Satz 1 genannten Vertretung in seiner Person die für die Gewährung des Arbeitsentgelts erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt.“</i> <p>Die Neuregelungen sind am 25. Juli 2024 in Kraft getreten.</p>
Inkrafttreten der europäischen KI-Verordnung am 1. August 2024	01.08.2024	<p>Am 1. August 2024 tritt die europäische KI-Verordnung in Kraft. Die KI-VO sieht eine zeitlich gestaffelte Anwendbarkeit vor.</p>

Die Verordnung wird 24 Monate nach Inkrafttreten in vollem Umfang anwendbar sein. Folgende Teile sind schon früher anwendbar:

- das Verbot von KI-Systemen, die unannehmbare Risiken darstellen, wird 6 Monate nach Inkrafttreten gelten;
 - die Verhaltenskodizes werden neun Monate nach Inkrafttreten gelten;
 - Vorschriften für KI-Systeme mit allgemeinem Verwendungszweck, die den Transparenz-anforderungen genügen müssen, gelten zwölf Monate nach Inkrafttreten;
 - Für Systeme mit hohem Risiko gelten die sie betreffenden Verpflichtungen 36 Monate nach dem Inkrafttreten.
-

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbier
Leiter Arbeitsrecht
 Prinzregentenstraße 22
 80538 München
 T: +49 89 3090667 62
 ufuelbier@goerg.de



Dr. Thomas Bezani
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 544
 tbezani@goerg.de



Dr. Axel Dahms
Partner
 Kantstraße 164
 10623 Berlin
 T: +49 30 884503 122
 adahms@goerg.de



Burkhard Fabritius, MBA
Partner
 Alter Wall 20 – 22
 20457 Hamburg
 T: +49 40 500360 755
 bfabritius@goerg.de



Dr. Dirk Freihube
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 159
 dfreihube@goerg.de



Dr. Ralf Hottgenroth
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 504
 rhottgenroth@goerg.de



Dr. Martin Hörtz
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: 49 69 170000 165
 mhörtz@goerg.de



Dr. Alexander Insam, M.A.
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 160
 ainsam@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 524
 cmueller@goerg.de



Dr. Marcus Richter
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 mrichter@goerg.de



Dr. Frank Wilke
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 508
 fwilke@goerg.de



Dr. Hanna Jansen
Counsel
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 hjansen@goerg.de



Pia Pracht

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 524
ppracht@goerg.de



Jens Völksen

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 504
jvoelksen@goerg.de



Rolf-Alexander Markgraf

Assoziierter Partner

Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
T: +49 40 500360 755
rmarkgraf@goerg.de



Phillip Raszawitz

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 544
praszawitz@goerg.de



Meganush Schiller

Assoziierte Partnerin

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
mschiller@goerg.de



Sebastian Schäfer

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
sebschaefer@goerg.de



Dr. Friederike Hoffmeister

Assoziierte Partnerin

Kantstraße 164
10623 Berlin
T: +49 30 884503 122
fhoffmeister@goerg.de

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Nie weit entfernt – Unsere Standorte

BERLIN

T: +49 30 884503-0
berlin@goerg.de

HAMBURG

T: +49 40 500360-0
hamburg@goerg.de

FRANKFURT AM MAIN

T: +49 69 170000-17
frankfurt@goerg.de

KÖLN

T: +49 221 33660-0
koeln@goerg.de

MÜNCHEN

T: +49 89 3090667-0
muenchen@goerg.de