

Das BAG entschied zu einer nachträglichen Klagezulassung i. R. von Sonderkündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen, dass wenn eine Arbeitnehmerin schuldlos erst nach Ablauf der Klagfrist des § 4 S. 1 KSchG Kenntnis von einer beim Zugang des Kündigungsschreibens bereits bestehenden Schwangerschaft erlangt, die verspätete Kündigungsschutzklage auf ihren Antrag gemäß § 5 Abs. 1 S. 2 KSchG nachträglich zuzulassen ist (PM Nr. 16/2025 zu BAG, Urteil vom 3.4.2025 – 2 AZR 156/24). Der beklagte Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis zu der Klägerin mit am 14.5.2022 zugegangenem Schreiben ordentlich zum 30.6.2022. Am 29.5.2022 führte die Klägerin einen Schwangerschaftstest mit einem positiven Ergebnis durch. Sie bemühte sich sofort um einen Termin beim Frauenarzt, den sie aber erst für den 17.6.2022 erhielt. Am 13.6.2022 hat die Klägerin eine Kündigungsschutzklage anhängig gemacht und deren nachträgliche Zulassung beantragt. Am 21.6.2022 reichte sie ein ärztliches Zeugnis beim Arbeitsgericht ein, das eine bei ihr am 17.6.2022 festgestellte Schwangerschaft in der „ca. 7 + 1 Schwangerschaftswoche“ bestätigte – voraussichtlicher Geburtstermin war der 2.2.2023. Danach hatte die Schwangerschaft am 28.4.2022 begonnen (Rückrechnung vom mutmaßlichen Tag der Entbindung um 280 Tage). Die Klägerin hat gemeint, die Kündigungsschutzklage sei nachträglich zuzulassen. Beide Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zweiten Senat des BAG keinen Erfolg. Die streitbefangene Kündigung ist danach wegen Verstoßes gegen das Kündigungsverbot aus § 17 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG unwirksam. Das Gegenteil werde nicht nach § 7 Halbs. 1 KSchG fingiert. Zwar hat die Klägerin mit der Klageerhebung die Klagfrist des § 4 S. 1 KSchG nicht gewahrt. Der Fristbeginn richtete sich aber mangels Kenntnis der Beklagten von der Schwangerschaft nicht nach § 4 S. 4 KSchG. Die verspätet erhobene Klage war gemäß § 5 Abs. 1 S. 2 KSchG nachträglich zuzulassen. Die Klägerin habe aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst mit der frühestmöglichen frauenärztlichen Untersuchung am 17.6.2022 positive Kenntnis davon erlangt, dass sie bei Zugang der Kündigung schwanger war. In der vom Senat vorgenommenen Auslegung genüge das bestehende System der §§ 4, 5 KSchG und des § 17 Abs. 1 MuSchG den Vorgaben der Richtlinie 92/85/EWG, wie sie der EuGH mit Urteil vom 27.6.2024 – C-284/23 – herausgearbeitet hat.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Freigestelltes Betriebsratsmitglied – Abgrenzung Vergütung und Aufwandsentschädigung

- § 37 Abs. 2 BetrVG sichert den Entgeltanspruch des Betriebsratsmitglieds. Zum Arbeitsentgelt iSd. § 37 Abs. 2 BetrVG zählen neben der Grundvergütung alle Zuschläge und Zulagen, die das Betriebsratsmitglied ohne Arbeitsbefreiung verdient hätte. Auch bei einer zusätzlichen Gegenleistung für die geschuldete Arbeit in Form eines Sachbezugs handelt es sich um Arbeitsentgelt iSd. § 37 Abs. 2 BetrVG (Rn. 12 f.).
- Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind jedoch keine Aufwandsentschädigungen fortzuzahlen, die solche Aufwendungen abgelden sollen, die dem Betriebsratsmitglied infolge seiner Befreiung von der Arbeitspflicht nicht entstehen. Um Aufwandsentschädigungen handelt es sich nur, wenn in den Fällen, für welche die Leistung vorgesehen ist, typischerweise besondere Aufwendungen anfallen, die jedenfalls in der Regel den Umfang der gewährten Leistung erreichen (Rn. 13 f.).
- Eine dritte Kategorie von Leistungen des Arbeitgebers außer Arbeitsentgelt und Aufwandsersatz ist der gesetzlichen Regelung des § 37 Abs. 2 BetrVG fremd. Eine etwaige steuerrechtliche Einordnung einer Sachleistung als Aufmerksamkeit ist aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht daher nicht ausschlaggebend (Rn. 20).

BAG, Urteil vom 27.11.2024 – 7 AZR 291/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-947-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Vergütung von Pausenzeiten (TV-Ärzte/VKA) – Betriebsvereinbarung über flexible Arbeitszeiten – Überstundenvergütungsprozess – Darlegungslast

- Der Arbeitnehmer genügt im Überstundenvergütungsprozess seiner Darlegungslast, wenn er vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet hat. Damit behauptet er regelmäßig zugleich, während der gesamten Arbeitszeit die vertraglich geschuldete Leistung erbracht zu haben (Rn. 13).
- Als weitere Voraussetzung des Anspruchs auf Überstundenvergütung muss der Arbeitnehmer für die arbeitgeberseitige Veranlassung und Zurechnung darlegen, dass Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind (Rn. 17).
- Diese allgemeinen Grundsätze dürfen nicht gleichsam schematisch angewandt werden. Stets sind die im jeweiligen Streitfall zu verrichtende Tätigkeit und die konkreten betrieblichen Abläufe zu berücksichtigen (Rn. 41).
- Weder § 14 TV-Ärzte/VKA aF noch § 14 Satz 2 TV-Ärzte/VKA in der seit dem 1. Juli 2019 geltenden Fassung bewirken eine Veränderung oder Umkehr der Grundsätze der Darlegungs- und Beweislast für die Veranlassung von Überstunden, wenn der Arbeitnehmer in einer Zahlungsklage die Vergütung von Überstunden verlangt. In beiden Fassungen hat die Vorschrift allein arbeitschutzrechtliche Bedeutung (Rn. 20 ff.).

5. Auch vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit (EuGH 19. Dezember 2024 – C-531/23 – [Loredas]; 14. Mai 2019 – C-55/18 – [CCOO]) und des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 – BAGE 179, 51) ist am Erfordernis der arbeitgeberseitigen Veranlassung und Zurechnung von Überstunden festzuhalten. Die Pflicht zur Messung der Arbeitszeit hat keine Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess (Rn. 18).

BAG, Urteil vom 12.2.2025 – 5 AZR 51/24
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-947-2**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Beschäftigungsverbot wegen Verletzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht

Arbeitgeber konnten in der Zeit vom 15.03. bis zum 31.12.2022 aufgrund ihres Weisungsrechts nach § 106 S. 1 GewO für die (weitere) Beschäftigung der Arbeitnehmer in den in § 20a Abs. 1 IfSG a. F. genannten Einrichtungen einen der dort in Abs. 2 aufgeführten Nachweise verlangen. Arbeitnehmer, die diese Nachweispflicht nicht erfüllen, waren außerstande, die geschuldete Arbeitsleistung im Sinne von § 297 BGB zu bewirken. Sie durften ohne Fortzahlung der Vergütung freigestellt werden.

LAG Nürnberg, Urteil vom 13.11.2024 – 4 SLa 34/24
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-947-3**
unter www.betriebs-berater.de