

Das BAG ersucht den EuGH um Auslegung des Unionsrechts zur Frage, ob ein der katholischen Kirche zugeordnetes Krankenhaus (Beklagte) eine Arbeitnehmerin (Klägerin) allein deshalb als ungeeignet für eine Tätigkeit ansehen darf, weil sie vor Beginn des Arbeitsverhältnisses aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, auch wenn es von Arbeitnehmern im Übrigen nicht verlangt, dass sie der katholischen Kirche angehören (BAG, Beschluss v. 21.7.2022 – 2 AZR 130/21 (A)). Die Klägerin war bei dem Krankenhaus bis Mitte 2014 als Hebamme beschäftigt. Danach nahm sie eine selbstständige Tätigkeit auf. Im September 2014 trat die Klägerin aus der katholischen Kirche aus. Im Rahmen eines neuerlichen Einstellungsgesprächs im Frühjahr 2019 wurde die Zugehörigkeit der Klägerin zur katholischen Kirche nicht thematisiert. In einem Personalfragebogen, welchen die Klägerin mit dem ihr ebenfalls übersandten und von dem Krankenhaus bereits unterzeichneten Arbeitsvertrag an die Personalabteilung der Beklagten zurückreichte, gab die Klägerin den Austritt aus der katholischen Kirche an. Die Beklagte ersuchte die Klägerin, wieder in die katholische Kirche einzutreten. Dies blieb erfolglos. Die Beklagte kündigte den Arbeitsvertrag mit der Klägerin, obwohl bei der Beklagten insbesondere auch Hebammen beschäftigt waren, die ebenfalls nicht katholisch sind und auch noch nie waren. Das BAG hat das Verfahren über die Revision der Klägerin ausgesetzt und den EuGH um die Beantwortung von Fragen zur Auslegung des Unionsrechts ersucht. Es bedürfe der Klärung, ob die Ungleichbehandlung der Klägerin mit Arbeitnehmern, die niemals Mitglied der katholischen Kirche waren, vor dem Hintergrund des durch Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gewährleisteten Schutzes vor Diskriminierungen u. a. wegen der Religion gerechtfertigt sein kann. Die Antwort wird interessant.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Betriebsratswahl – Anfechtung – schriftliche Stimmabgabe – räumlich weit entfernte Betriebsteile und Kleinbetriebe

1. Ist die Amtszeit eines Betriebsrats, dessen Wahl gerichtlich angefochten ist, nach einer turnusmäßigen Neuwahl im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung im Wahlanfechtungsverfahren noch nicht beendet, entfällt das Rechtsschutzinteresse für die Anfechtung der Wahl auch dann nicht, wenn zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung das Ergebnis der Neuwahl bereits bekanntgegeben wurde (Rn. 13 ff.).

2. Die generelle Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe für bestimmte Betriebsstätten ist nicht in das Ermessen des Wahlvorstands gestellt, sondern nach § 24 Abs. 3 WO nur für solche zum Wahlbetrieb gehörenden Betriebsteile oder Kleinbetriebe zulässig, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind (Rn. 25 ff.).

3. Dem Wahlvorstand steht bei seiner Entscheidung über die Durchführung der schriftlichen Stimmabgabe auf Grundlage von § 24 Abs. 3 WO ein Beurteilungsspielraum im Hinblick darauf zu, welche Betriebsteile und Kleinbetriebe im Sinne der Vorschrift „räumlich weit“ vom Hauptbetrieb entfernt sind (Rn. 31). Er hat seine Einschätzung angesichts des Regelungszwecks maßgeblich daran auszurichten, ob es den Arbeitnehmern der entfernten Betriebsstätten unter Berücksichtigung der geographischen Entfernung und den daraus resultierenden Wegezeiten zumutbar ist, persönlich ihre Stimme im Hauptbetrieb abzugeben (Rn. 32 f.).

4. Beschließt der Wahlvorstand unter Verstoß gegen § 24 Abs. 3 WO die schriftliche Stimmabgabe

für nicht räumlich weit entfernte Betriebsteile bzw. Kleinbetriebe, hat eine darauf gestützte gerichtliche Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 1 BetrVG Erfolg, wenn ohne diesen Beschluss bei einer hypothetischen Betrachtung ein anderes Wahlverhalten der in den auswärtigen Betriebsstätten tätigen Wahlberechtigten nicht ausgeschlossen werden kann und dieses die Sitzverteilung im Betriebsrat hätte verändern können (Rn. 41 ff.).

BAG, Beschluss vom 16.3.2022 – 7 ABR 29/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-1843-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen – Verfall des Zusatzurlaubs bei rückwirkender Anerkennung

1. Der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen kann grundsätzlich nur dann gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG mit Ablauf des Urlaubsjahrs oder eines zulässigen Übertragungszeitraums erlöschen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor durch Erfüllung seiner Aufforderungs- und Hinweisobligationen rechtzeitig in die Lage versetzt hat, den Urlaubsanspruch zu verwirklichen (Rn. 13).

2. Hat der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers und ist diese nicht offenkundig, hat er keinen Anlass, vorsorglich auf einen Zusatzurlaub hinzuweisen und den Arbeitnehmer aufzufordern, diesen in Anspruch zu nehmen. In diesem Fall verfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 7 Abs. 3 BUrlG, ohne dass der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobligationen nachkommt (Rn. 17).

3. Der Anspruch auf Zusatzurlaub kann auch dann ohne vorherige Erfüllung der Mitwirkungsobligationen durch den Arbeitgeber erlöschen,

wenn der Arbeitnehmer einen Antrag auf Anerkennung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch gestellt hat, ohne seinen Arbeitgeber darüber zu unterrichten und ohne dass die Schwerbehinderung offensichtlich ist (Rn. 18).

4. Demgegenüber setzen Befristung und Verfall des Anspruchs auf Zusatzurlaub grundsätzlich die Erfüllung der Mitwirkungsobligationen durch den Arbeitgeber voraus, wenn der (objektiv schwerbehinderte) Arbeitnehmer den Arbeitgeber über seinen (noch nicht beschiedenen) Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft unterrichtet hat (Rn. 19 ff.).

5. Wird der dem Arbeitgeber bekannte Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung zunächst durch behördlichen Bescheid zurückgewiesen und die Schwerbehinderung später aufgrund eines vom Arbeitnehmer eingelegten Rechtsbehelfs oder Rechtsmittels rückwirkend festgestellt, hängen Befristung und Verfall des Zusatzurlaubs vom Kenntnisstand des Arbeitgebers ab. Hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über die ablehnende Entscheidung der zuständigen Behörde sowie über die (beabsichtigte) Einlegung eines Rechtsbehelfs unterrichtet, setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs weiterhin die Erfüllung der Mitwirkungsobligationen voraus. Anderenfalls verfällt der Zusatzurlaubsanspruch auch ohne Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers nach § 7 Abs. 3 BUrlG mit Ausnahme des Urlaubs, über den der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zur Ablehnung hätte belehrt haben müssen (Rn. 22 ff.).

BAG, Urteil vom 26.4.2022 – 9 AZR 367/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-1843-2**
unter www.betriebs-berater.de