

Mandantenbrief 03/2025

Jede Generation lacht über Moden, aber folgt den neuen treu.

Henry David Thoreau; 1817 – 1862, amerikanischer Schriftsteller und Philosoph

Was Sie interessieren kann:

Arbeitsrecht

VERGLEICHBARKEIT –

GLEICHBEHANDLUNGSGRUNDSATZ BEI

FREIWILLIGER LOHNERHÖHUNG

In einem vom Landesarbeitsgericht Hamm entschiedenen Fall bot ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern neue, mit Ausnahme des Entgelts gleichlautende, Arbeitsverträge an, die u.a. Regelungen zu einem Arbeitszeitkonto und zur Anordnung von Kurzarbeit, die Zahlung eines Zuschlags für ausgezahlte Plus-/Überstunden und einen um 4 % höheren Grundlohn vorsahen.

Mit Wirkung ab Januar 2023 zahlte das Unternehmen den Arbeitnehmern, die die neuen Arbeitsverträge unterzeichnet hatten, eine weitere Grundlohnerhöhung von 5 %. Eine Arbeitnehmerin argumentierte, dass es gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt, wenn ihr die vom Unternehmen ab Januar 2023 gewährte Grundlohnerhöhung von 5 % vorenthalten wird, nur weil sie das neue Arbeitsvertragsformular nicht unterschrieben hatte. Ihrer Meinung nach stellt dies eine unzulässige Benachteiligung dar, die allein auf der Nichtunterzeichnung des neuen Vertrags beruht.

Die Richter des LAG entschieden, dass hier keine unzulässige Ungleichbehandlung vorliegt. Die Arbeitnehmerin mit ihrem alten Arbeitsvertrag und die Arbeitnehmer mit neuem Arbeitsvertrag befinden sich nicht in einer vergleichbaren Lage. So ist für die Annahme einer vergleichbaren Lage nicht in jedem Falle bereits das gemeinsame Band eines Arbeitsverhältnisses zum selben Arbeitgeber ausreichend, denn hier waren die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer mit neuem Arbeitsvertrag vollkommen unterschiedlich und damit nicht vergleichbar.

Vergleichbarkeit ist jedoch Bedingung für die Geltendmachung eines Anspruchs nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Allein der Umstand, dass die Arbeitnehmerin dieselbe Tätigkeit wie andere Arbeitnehmer mit neuem Arbeitsvertrag verrichtet, begründet, angesichts dieser zahlreichen Unterschiede, keine Vergleichbarkeit.

Familienrecht/Erbrecht

KEINE HÄRTEFALLSCHEIDUNG WEGEN

SCHWANGERSCHAFT AUS EINER

AUßEREHELICHEN BEZIEHUNG

Leben die Ehegatten noch nicht ein Jahr getrennt, so kann die Ehe nur geschieden werden, wenn die Fortsetzung der Ehe für den Antragsteller aus Gründen, die in der Person des anderen Ehegatten liegen, eine unzumutbare Härte darstellen würde.

Die Richter des Oberlandesgerichts Zweibrücken kamen in einem Fall aus der Praxis zu der Entscheidung, dass eine Ehefrau, die aufgrund einer außerehelichen Beziehung ein Kind erwartet, sich nicht wegen unzumutbarer Härte vor Ablauf des sogenannten Trennungsjahres scheiden lassen kann.

Dass die Gründe in der Person des anderen Ehegatten liegen müssen, soll verhindern, dass sich der Antragsteller auf eigene gravierende Unzulänglichkeiten berufen kann. Gemessen daran hatte der von der Ehefrau gestellte Scheidungsantrag vor Ablauf des Trennungsjahres keine Aussicht auf Erfolg. Zwar kann im Fall einer Schwangerschaft der Ehefrau die Berufung des Ehemannes auf einen Härtegrund zulässig sein, weil nur bei Anhängigkeit des Scheidungsverfahrens vor der Geburt des Kindes eine vereinfachte Korrektur der Vaterschaft möglich ist. Die Ehefrau kann sich hierauf nicht berufen.

Sonstiges

GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG –

STURZ BEIM TABLETTENHOLEN

Das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg (LSG) hatte zu entscheiden, ob es sich bei dem nachfolgenden Sachverhalt um einen von der gesetzlichen Unfallversicherung abgedeckten Arbeitsunfall handelt. Eine Arbeitnehmerin trat kurz vor 6 Uhr ihre Frühschicht in einer Näherei an. Ihren Pkw hatte sie in der Nähe des Betriebs auf einem öffentlichen Parkplatz abgestellt. Gegen 9.30 Uhr bemerkte sie, dass sie die von ihr regelmäßig einzunehmenden Epilepsie-Tabletten in ihrem Pkw vergessen hatte. Da ihre Schicht erst gegen 11 Uhr enden sollte, ging sie zu ihrem Auto, um die Tabletten zu holen. Auf dem Rückweg zur Arbeit stürzte sie auf einem Fußweg und brach sich das rechte Handgelenk.

Das LSG entschied, dass dies nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand und somit kein Arbeitsunfall vorlag, denn die Einnahme von Medikamenten gehört nicht zu den arbeitsvertraglichen Pflichten, sondern ist dem nicht versicherten, persönlichen Lebensbereich zuzuordnen. Hätte die Frau mit der Einnahme der Epilepsie-Tabletten bis zum Schichtende gewartet, wäre ihre

Arbeitsfähigkeit nicht gefährdet gewesen. Besteht ein bloß abstraktes Risiko, dass es ohne die regelmäßige Einnahme der Tabletten während der Arbeitszeit zu einem Epilepsie-Anfall kommt, liegt die Einnahme vorrangig im privaten Interesse, also dem nicht versicherten Bereich.

Hingegen kann ein zum Versicherungsschutz führendes, überwiegend betriebliches Interesse dann bestehen, wenn vergessene Gegenstände geholt würden, die zwingend benötigt werden, um die Arbeit fortzusetzen. Dies hat das Bundessozialgericht (BSG) etwa für das Holen einer Brille oder des Schlüssels für einen Spind bejaht. Ebenso hat das BSG entschieden, dass der Weg zum Mittagessen während einer vollschichtigen beruflichen Tätigkeit grundsätzlich versichert ist. Dies ist dadurch begründet, dass erst die Nahrungsaufnahme die Arbeitsfähigkeit auch für den Nachmittag sicherstellt. Diese Wertung lässt sich aber nicht auf das Holen vergessener Tabletten übertragen, wenn deren Einnahme nicht zwingend erforderlich ist, um die Arbeit fortzusetzen.