

Schon wieder Corona? – Nein! And now for something completely different: Das EuGH-Urteil vom 23.4.2020 (Rs. C-507/18; siehe unten) schärft das Profil des Diskriminierungsverbots beim Zugang zur Beschäftigung. In dem Vorlagefall aus Italien war ein Anwalt von einer Rechtsanwaltsvereinigung zum Schutz der LGBTI-Community wegen diskriminierenden Verhaltens aufgrund der sexuellen Ausrichtung von Arbeitnehmern verklagt worden. Der Beklagte hatte sich in einem Radiointerview abfällig über Homosexuelle geäußert und gesagt, dass er solche Leute nicht als Mitarbeiter in seiner Kanzlei haben wolle. Die erste Vorlagefrage ging dahin, ob diese Äußerung von der Antidiskriminierungsrichtlinie (in Deutschland umgesetzt durch das AGG) tatbestandlich erfasst sein könne, obwohl – unstreitig – zum Zeitpunkt des Interviews kein Bewerbungsverfahren der Kanzlei anhängig oder geplant war. Der EuGH hält das im Grundsatz für möglich, stellt aber auf eine Einzelfallbetrachtung ab. Es müsse ein Zusammenhang zwischen der Äußerung und den Auswirkungen auf eine potentielle Einstellungspolitik (vorliegend: der Kanzlei) erkennbar sein. Die konkrete Feststellung sei Sache des mit der Klage befassten Gerichts. Jedenfalls könne die Meinungsfreiheit nicht als Rechtfertigungsgrund herangezogen werden.



Dr. Roland Abele,
Leitender Redakteur

Entscheidungen

EuGH: Diskriminierungsverbot – homophobe Äußerungen in einem Interview

1. Der Begriff „Bedingungen ... für den Zugang zu [einer] Erwerbstätigkeit“ in Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass unter diesen Begriff Äußerungen einer Person fallen, wonach sie niemals Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung einstellen noch in ihrem Unternehmen beschäftigen würde, die diese Person in einer Radio- oder Fernsehsendung zu einem Zeitpunkt machte, zu dem ein Einstellungsverfahren weder im Gange noch geplant war, sofern die Verbindung dieser Äußerungen zu den Bedingungen für den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit in diesem Unternehmen nicht hypothetisch ist.

2. Die Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, wonach eine Vereinigung von Rechtsanwälten, deren satzungsmäßiger Zweck darin besteht, namentlich Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung vor Gericht Beistand zu leisten sowie die Kultur und die Achtung der Rechte dieser Personengruppe zu fördern, aufgrund dieses Zwecks und unabhängig von ihrer etwaigen Gewinnerzielungsabsicht automatisch befugt ist, ein gerichtliches Verfahren zur Durchsetzung der Ansprüche aus dieser Richtlinie einzuleiten und gegebenenfalls Schadensersatz geltend zu machen, wenn Tatsachen eintreten, die den Tatbestand einer Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie gegenüber dieser Personengruppe erfüllen könnten und sich kein Geschädigter feststellen lässt.

EuGH, Urteil vom 23.4.2020 – C-507/18
(Tenor)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1075-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Vergütungsanspruch eines betriebsfremden Beisitzers in der Einigungsstelle

1. Nach § 76a Abs. 3 BetrVG hat ein betriebsfremdes Mitglied einer Einigungsstelle gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Vergütung seiner Tätigkeit im Einigungsstellenverfahren. Der Vergütungsanspruch ist abhängig von einer wirksamen Bestellung sowie der Annahme dieser Bestellung durch den Beisitzer. Der Honoraranspruch eines betriebsfremden Beisitzers auf Arbeitnehmerseite setzt dabei nicht voraus, dass der Betriebsrat die Benennung eines oder mehrerer betriebsfremder Beisitzer für erforderlich halten durfte (Rn. 28).

2. Verstößt der Bestellungsbeschluss des Betriebsrats schwerwiegend gegen die Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG, weil er auf offenkundig sachwidrigen Motiven beruht, kann sich der Beisitzer, der dies erkennen musste, nicht auf eine wirksame Bestellung durch den Betriebsrat berufen und hat ausnahmsweise keinen Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber (Rn. 29).

3. Mitglieder der Einigungsstelle, die nicht dem Betrieb angehören, können vom Arbeitgeber die Erstattung ihrer Honorardurchsetzungskosten verlangen. Diese Kosten können einen nach § 286 Abs. 1 BGB zu ersetzender Verzugschaden darstellen (Rn. 43).

4. Nimmt das Mitglied der Einigungsstelle eine unbillige Bestimmung der Höhe seiner Vergütung ohne Berücksichtigung der in § 76a Abs. 4 BetrVG genannten Grundsätze vor, so tritt keine Fälligkeit des Anspruchs und damit auch kein Verzug ein. Die Leistung wird dann erst durch gerichtliche Bestimmung aufgrund eines rechtskräftigen Gestaltungsurteils nach § 315 Abs. 3 BGB fällig (Rn. 44).

BAG, Beschluss vom 19.11.2019 – 7 ABR 52/17

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1075-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Verzugszinsen auf Beiträge zur Sozialkasse der Bauwirtschaft

1. Der tarifliche Zinssatz der Verfahrenstarifverträge im Baugewerbe in Höhe von 1 % der Beitragsforderung für jeden angefangenen Monat des Verzugs verletzt weder Grundrechte noch § 138 BGB. Die monatsweise Staffelung ist als typisierende Regelung mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. Die Höhe des Zinssatzes verstößt nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Rn. 23 ff.).

2. Die rückwirkende Geltungserstreckung der Verfahrenstarifverträge im Baugewerbe auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber durch § 7 SokaSiG begegnet keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken (Rn. 32 ff.).

3. Der Erstreckung der Verfahrenstarifverträge im Baugewerbe auf nicht originär tarifgebundene im Inland ansässige Arbeitgeber durch § 7 SokaSiG ist nicht am Maßstab der GRC zu messen. Die gesetzliche Geltungserstreckung dient nicht der Durchführung von Unionsrecht im Sinn von Art. 51 Abs. 1 Satz 1 GRC (Rn. 45 ff.).

4. Das SokaSiG verletzt nicht das Beihilfeverbot aus Art. 107 Abs. 1 AEUV. Sozialkassenbeiträge sind keine „Beihilfen“ im Sinn von Art. 107 Abs. 1 AEUV, weil sie nicht unmittelbar oder mittelbar aus staatlichen Mitteln gewährt werden (Rn. 50).

5. Die Pflicht zur Entrichtung von Beiträgen zu den Sozialkassen der Bauwirtschaft verletzt die betroffenen Arbeitgeber weder in ihren Rechten auf Vereinigungsfreiheit nach Art. 11 EMRK noch in ihren Rechten auf Schutz des Eigentums nach Art. 1 Abs. 1 des Zusatzprotokolls zur EMRK (Rn. 51).

BAG, Urteil vom 18.12.2019 – 10 AZR 322/17
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1075-3**
unter www.betriebs-berater.de