

Die 3. Kammer des LAG Schleswig-Holstein entschied mit Beschluss vom 22.6.2021 – 3 Sa 37 öD/21 zu einer Diskriminierung durch Gendersternchen. Sich auf eine Stellenanzeige bewerbende Menschen dürfen gemäß §§ 1, 7 AGG nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden. Eine solche Diskriminierung soll eigentlich u.a. sprachlich durch die Verwendung des sog. Gendersternchens (*) vermieden werden. In einer Entscheidung über eine Entschädigungsklage musste sich das vorgenannte LAG damit befassen, ob eine solche Schreibweise Menschen mit nicht binärer Geschlechteridentität benachteiligt. Das LAG hat dies verneint. Grund der Auseinandersetzung war ein Sachverhalt, in dem eine Gebietskörperschaft mehrere Stellen für Diplom-Sozialpädagog*innen, Diplom-Sozialarbeiter*innen, Diplom-Heilpädagog*innen ausgeschrieben hatte, u.a. mit den Sätzen: „Näheres entnehmen Sie bitte dem nachstehenden Anforderungsprofil einer Fachkraft (m/w/d).“ sowie: „Schwerbehinderte Bewerber*innen werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt.“ Die zweigeschlechtlich geborene schwerbehinderte klagende Partei erhielt auf ihre Bewerbung eine Absage und machte gerichtlich Entschädigungsansprüche nach dem AGG u.a. wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geltend. Das ArbG hat der klagenden Partei aus anderen Gründen eine Entschädigung i.H.v. 2 000 Euro zugesprochen. Dagegen wandte sich die klagende Partei mit einem für die Berufungsinstanz gestellten Prozesskostenhilfeantrag. Das LAG hat den Prozesskostenhilfeantrag wegen fehlender hinreichender Erfolgsaussicht zurückgewiesen. Das LAG führte aus, dass die Verwendung des Gendersternchens in einer Stellenausschreibung mehrgeschlechtlich geborene Menschen nicht diskriminiert. Das Gendersternchen dient nach dem LAG einer geschlechtersensiblen und diskriminierungsfreien Sprache und ist auf eine Empfehlung der Antidiskriminierungsstelle der Bundesregierung zurückzuführen. Ziel der Verwendung ist es, nicht nur Frauen und Männer in der Sprache gleich sichtbar zu machen, sondern auch alle anderen Geschlechter zu symbolisieren und der sprachlichen Gleichbehandlung aller Geschlechter zu dienen. Ob das Gendersternchen den offiziellen deutschen Rechtschreibregeln entspricht, kann dahingestellt bleiben. Dass geschlechtsneutral ausgeschrieben werden sollte, wird im Übrigen auch durch den sich im Ausschreibungstext befindlichen Zusatz „m/w/d“ deutlich, so das Gericht. Damit hat auch die Verwendung des Begriffs „Bewerber*innen“ statt „Menschen“ keinen diskriminierenden Charakter. Die Rechtsbeschwerde wurde nicht zugelassen. Die Entscheidung ist rechtskräftig.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Wahl freizustellender Betriebsratsmitglieder – Teilfreistellungen

- Ein Beschluss des Betriebsrats nach § 33 BetrVG erfordert grundsätzlich eine Abstimmung über einen bestimmten Antrag. Eine stillschweigende Beschlussfassung gibt es nicht (Rn. 21).
- Nach § 38 Abs. 1 Satz 3 BetrVG können Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden vom Betriebsrat aus seiner Mitte nach § 38 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Vor der Wahl von teilweise freizustellenden Betriebsratsmitgliedern bedarf es keines Beschlusses des Betriebsrats über die Zulässigkeit von Teilfreistellungen (Rn. 26).
- Auf den Vorschlagslisten für die Freistellungswahl sind entsprechend § 6 Abs. 3 Satz 1 WO die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer aufzuführen. Das gilt auch für Bewerber, die nicht für eine Voll-, sondern für eine Teilfreistellung kandidieren. Es können keine Bewerberpaare vorgeschlagen werden (Rn. 33 ff.).
- Bei der Aufteilung von Vollfreistellungen in Teilfreistellungen kommt derjenigen Vorschlagsliste das Bestimmungsrecht zu, der die Vollfreistellung zufallen würde (Rn. 33).

BAG, Beschluss vom 24.3.2021 – 7 ABR 6/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1779-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Auslegung TV-L (Wege- und Rüstzeiten eines Wachpolizisten)

Legt ein angestellter Wachpolizist den Weg von der Wohnung zum Einsatzort in Uniform zurück, ist die hierfür aufgewendete Zeit keine vergütungspflichtige Arbeitszeit. Die Wegezeiten zählen zur privaten Lebensführung (Rn. 18, 20).

BAG, Urteil vom 31.3.2021 – 5 AZR 148/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1779-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Feiertagszuschläge für Arbeit am Ostersonntag und Pfingstsonntag – Auslegung eines Tarifvertrags

- Tarifvertragliche Regelungen über Feiertagszuschläge knüpfen regelmäßig an die gesetzlichen Feiertage nach dem Recht des Landes an, in dem der Beschäftigungsort liegt. Abweichende Regelungen müssen deutlich erkennbar sein (Rn. 16).
- Nach § 4 Abschn. b Nr. 1 Buchst. e MTV haben Arbeitnehmer Anspruch auf einen Feiertagszuschlag für Arbeit an sog. hohen Feiertagen. Dazu gehören der Ostersonntag und Pfingstsonntag. Die Auslegung des MTV ergibt deutliche Anhaltspunkte dafür, dass ein Feiertagszuschlag nach dem MTV auch für Arbeit am Ostersonntag und Pfingstsonntag zu zahlen ist, obwohl es sich

nach § 2 Feiertagsgesetz NW nicht um gesetzliche Feiertage handelt (Rn. 17 ff.).

3. Die Gerichte für Arbeitssachen können nicht mit Bindung für die Steuerbehörden und Finanzgerichte sowie die Krankenkassen festlegen, ob ein Betrag abgabenpflichtig ist oder nicht. In eine Entscheidungsformel ist das Wort „netto“ deshalb grundsätzlich nur dann aufzunehmen, wenn der Arbeitgeber aus arbeitsrechtlichen Gründen gehalten ist, alle etwaigen Abgaben zu tragen, die auf eine von ihm geschuldete Geldleistung zu entrichten sind. Das ist bei einer Nettoentgeltvereinbarung der Fall (Rn. 35 f.).

BAG, Urteil vom 24.2.2021 – 10 AZR 130/19
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1779-3**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Anspruch auf tarifliche Freistellung – Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit

Der Anspruch auf tarifliche Freistellungszeit nach § 10 A MTV bay. Metall- und Elektroindustrie wird mit der antragsgemäßen Gewährung der Freistellung für bestimmte Tage erfüllt. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer für diese Tage arbeitsunfähig erkrankt (entgegen LAG Hamm 25.11.2020 – 6 Sa 695/20).

LAG Nürnberg, Urteil vom 15.4.2021 – 3 Sa 312/20
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1779-4**
unter www.betriebs-berater.de