

Das BMAS plädiert für mehr Schutz für Arbeitskräfte in Deutschland. Laut einer Meldung vom 6.9.2023 wurde die Entwicklung eines Nationalen Aktionsplans gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit gestartet. Der Plan soll in Zusammenarbeit mit den Ländern, Sozialpartnern und weiteren Stakeholdern entwickelt und umgesetzt werden. Das BMAS hat dazu am 4.9.2023 den Startschuss zur Entwicklung eines Nationalen Aktionsplans gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit (NAP) gegeben. Der zu entwickelnde Aktionsplan soll bestehende Maßnahmen zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit bündeln, ausbauen und in eine kohärente nationale Strategie integrieren. Der NAP wird den Fokus präventiv auf die Veränderung von wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Rahmenbedingungen legen, die bisher zu einem erhöhten Risiko von Arbeitsausbeutung beitragen. „Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit sind schwere Straftaten und verletzen die Arbeits- und Menschenrechte der Betroffenen. Dies ist auch in Deutschland zu beobachten, wir kennen diese Fälle nicht nur aus den Medien: Arbeitskräfte werden zum Beispiel in schimmelligen Massenunterkünften untergebracht, arbeiten unter gesundheitsgefährdenden Bedingungen und erhalten ihre Löhne nicht. Das sind leider keine Einzelfälle. Wir müssen alles dafür tun, damit dies in Zukunft nicht mehr passiert. Vor allem ausländische Beschäftigte tragen ein größeres Risiko, in ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse zu geraten. Mit unserem Einsatz für gute Arbeit und zur Prävention von Arbeitsausbeutung soll auch die Attraktivität Deutschlands als Zielland für Arbeitsmigration nachhaltig gestärkt und Wettbewerbsverzerrungen aufgrund ausbeuterischer Praktiken eingedämmt werden“, so Bundesarbeitsminister *Hubertus Heil*. Völkerrechtliche Grundlage für den NAP ist das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über Zwangsarbeit. Das dazugehörige Protokoll von 2014 verpflichtet die Mitgliedstaaten, einen nationalen Aktionsplan zur wirksamen Bekämpfung von Zwangsarbeit zu entwickeln. Zuständig für die Entwicklung eines solchen Aktionsplans ist das BMAS, welches insbesondere auf die bestehende Zusammenarbeit mit den Ländern und Sozialpartnern aufbauen möchte. Der Aktionsplan soll im Frühjahr 2025 beschlossen werden.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Tariflicher Mehrurlaub – Arbeitsunfähigkeit – Verfall

1. § 12 Abschn. I Nr. 11 MTV Chemische Industrie regelt in Abweichung von § 7 Abs. 3 BUrlG ein Fristensystem, das den Verfall des tariflichen Mehrurlaubs am 31. März des dem Urlaubsjahr folgenden Jahres zulässigerweise auch in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, und unabhängig davon vorsieht, ob der Arbeitgeber den Mitwirkungsobliegenheiten genügt, an die das BUrlG den Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs knüpft. Der MTV weist die Initiativlast für die Verwirklichung des tariflichen Mehrurlaubs in § 12 Abschn. I Nr. 11 S. 2 MTV abweichend von § 7 Abs. 1 BUrlG dem Arbeitnehmer zu (Rn. 17).

2. Die den Verfall des tariflichen Mehrurlaubs hindernde Geltendmachung des Urlaubs bis zum 31. März des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres i. S. v. § 12 Abschn. I Nr. 11 S. 2 MTV setzt voraus, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auffordert, ihm Urlaub zu gewähren (Rn. 19).

BAG, Urteil vom 25.7.2023 – 9 AZR 285/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2163-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Arbeitnehmerstatus – Abgrenzung zu Arbeitsleistung aufgrund Mitgliedschaft in einer spirituellen Gemeinschaft

1. Die Parteien können den Vertragstyp einer privatrechtlichen Vereinbarung über die Erbringung von Dienst- bzw. Arbeitsleistungen nicht frei festlegen. Sie sind an die zwingenden Vorgaben des § 611a Abs. 1 BGB gebunden (Rn. 22).

2. Die Abgrenzung des Arbeitsverhältnisses von anderen Vertragsverhältnissen ist nach § 611a Abs. 1 S. 5 BGB anhand einer wertenden Gesamtbetrachtung unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls vorzunehmen. Dabei sind neben der Würdigung tatsächlicher Umstände auch die Besonderheiten oder Eigenarten einer Tätigkeit in Branchen und Bereichen mit besonderen verfassungsrechtlichen Garantien zu berücksichtigen. Diese können den Grundrechtsträgern bei der Festlegung des Vertragstyps einen größeren rechtlichen Spielraum eröffnen (Rn. 23).

3. Kommt eine aufgrund Vereinsmitgliedschaft und zur Förderung des Vereinszwecks zu erbringende fremdbestimmte, weisungsgebundene Tätigkeit ihrer Verbindlichkeit nach einer arbeitsvertraglichen Pflicht gleich, ist jedenfalls dann zwingend von einem Arbeitsverhältnis auszugehen, wenn die beschäftigte Person nicht aufgrund ihrer Arbeitsleistung ähnlich einem Arbeitnehmer sozial geschützt ist. Als unabdingbarer Mindestschutz auf Entgeltebene ist dabei der gesetzliche Mindestlohn zu garantieren (Rn. 33, 35 f.).

4. Die verfassungsrechtlichen Gewährleistungen aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV und Art. 4 Abs. 1 und 2 GG eröffnen einer Religionsgemeinschaft die Möglichkeit, ihre Mitglieder nicht als Arbeitnehmer zu beschäftigen, obwohl sie weisungsgebundene Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verrichten, wenn der Dienst ausschließlich von religiösem Bekenntnis geprägt ist. Entsprechendes gilt für Weltanschauungsgemeinschaften (Rn. 40 ff.).

5. Unter Religion oder Weltanschauung ist eine mit der Person des Menschen verbundene Gewissheit über bestimmte Aussagen zum Weltgan-

zen sowie zur Herkunft und zum Ziel des menschlichen Lebens zu verstehen. Die Religion legt eine den Menschen überschreitende und umgreifende („transzendente“) Wirklichkeit zugrunde, während sich die Weltanschauung auf innerweltliche („immanente“) Bezüge beschränkt. Für die Annahme einer Religion oder Weltanschauung ist neben den transzendenten bzw. immanenten Bezügen auch ein Mindestmaß an Systembildung und Weltdeutung notwendig (Rn. 44).

6. Religionsgesellschaften i. S. v. Art. 137 WRV, die mit dem im Grundgesetz ebenfalls verwendeten Begriff der Religionsgemeinschaft (Art. 7 Abs. 3 S. 2 GG) identisch sind, sind Verbände mit dem Zweck, gemeinsam religiöse Überzeugung zu betätigen. Der Zusammenschluss muss auf eine umfassende Überzeugung des ihn prägenden religiösen Konsenses durch ein Bekenntnis nach außen abzielen und die umfassende Erfüllung aller religiös motivierten Aufgaben, die er stellt, anstreben (Rn. 45).

7. Eine spirituelle Gemeinschaft, die – wie der Beklagte – nicht auf einem Mindestmaß an Systembildung und Weltdeutung beruht, ist weder aufgrund des durch Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV garantierten Selbstbestimmungsrechts noch aufgrund des Art. 4 Abs. 1 und 2 GG berechtigt, sich eine innere Ordnung zu schaffen, nach deren Maßgabe ausschließlich vom Gemeinschaftszweck geprägte Dienste nicht dem staatlichen Arbeitsrecht unterworfen sind (Rn. 46 ff.).

BAG, Urteil vom 25.4.2023 – 9 AZR 253/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2163-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)