

Arbeitsrecht

1. Anordnung von Corona-Schnelltests: Darf der Arbeitgeber das?

Um Beschäftigte vor einer Infektion zu schützen, darf der Arbeitgeber Corona-Schnelltests anordnen. Dies ist von seiner Pflicht zu Schutzmaßnahmen im Betrieb umfasst.

Hintergrund

Ein Baustoffunternehmen hatte vor Weihnachten mit dem Betriebsrat verpflichtende und kostenlose Corona-Schnelltests (PCR-Test) für alle Mitarbeiter festgelegt, die nach den Weihnachtsferien an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten. Nachdem sich mehrere Arbeitnehmer nach Feriende geweigert hatten, den Test durchzuführen, verweigerte der Arbeitgeber den Zutritt zum Werksgelände.

Einer der Arbeitnehmer klagte daraufhin im Eilverfahren vor dem Arbeitsgericht und verlangte die Fortsetzung seiner Arbeitstätigkeit, ohne den entsprechenden Test durchführen zu müssen. Insbesondere hielt er den PCR-Test für unverhältnismäßig, weil er einen invasiven Eingriff in die körperliche Unversehrtheit darstellt.

Entscheidung

Das Eilverfahren hatte keinen Erfolg. Zur Begründung führten die Richter aus: Arbeitgeber haben während der Coronapandemie die Pflicht zu Schutzmaßnahmen im Betrieb, um Beschäftigte vor einer Infektion zu schützen. Um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu schützen, müssen Arbeitgeber aktuell vor allem einen effektiven Infektionsschutz vor dem Coronavirus im Betrieb gewährleisten.

In Betracht kommen insbesondere Hygienemaßnahmen, Abstand, Maskenpflicht oder die Anordnung von Coronatests. Welche Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber im Einzelnen ergreifen darf, richtet sich nach der aktuellen Gefährdungslage vor Ort.

Die Richter des Arbeitsgerichts wiesen den Antrag jedoch schon deshalb zurück, weil der Arbeitnehmer die Eilbedürftigkeit einer sofortigen Entscheidung nicht belegt hatte. Ein besonderes, eiliges Beschäftigungsinteresse war nicht erkennbar. Die Entscheidung in der Hauptsache steht noch aus.

2. Benachteiligung von Frauen: Wann ein Sozialplan unwirksam ist

Zahlt der Arbeitgeber aufgrund eines Sozialplans auf eine Abfindung einen Kinderzuschlag, darf dieser nicht ausschließlich vom steuerlichen Kinderfreibetrag und Eintragungen bei den Lohnsteuerabzugsmerkmalen abhängig gemacht werden. Da Lohnsteuerklasse V noch immer überwiegend von Frauen gewählt wird, deren Ehepartner einen höheren Arbeitsverdienst erzielen, diskriminiert eine solche Regelung Frauen mittelbar.

Hintergrund

In einem Sozialplan gab es die Regelung, dass Beschäftigte pro Kind eine um 5.000 EUR höhere Abfindung erhalten, wenn dieses "auf der Lohnsteuerkarte eingetragen" ist. Damit sollte eine Unterhaltspflicht nachgewiesen werden. Eine Arbeitnehmerin wehrte sich dagegen, dass sie keine Kinderzuschläge zur Abfindung erhalten sollte. Sie war Mutter von 2 unterhaltsberechtigten Kindern. Sie hatte jedoch die Lohnsteuerklasse V gewählt, sodass kein Kinderfreibetrag bei ihr berücksichtigt bzw. eingetragen wurde.

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht gab der Arbeitnehmerin Recht und entschied, dass der Arbeitgeber ihr als Mutter von 2 kleinen Kindern die Kinderzuschläge zur Abfindung zahlen muss.

Zunächst stellte das Gericht fest, dass die Formulierung so zu verstehen ist, dass bei den Eltern ein Kinderfreibetrag als Lohnsteuerabzugsmerkmal (ELStAM) gespeichert sein muss – denn die Lohnsteuerkarte gibt es schon seit 2014 nicht mehr. Bei allen Arbeitnehmern, die Lohnsteuerklasse V gewählt haben, kann ein Kinderfreibetrag nach dem Einkommenssteuergesetz als Lohnsteuerabzugsmerkmal nicht berücksichtigt werden.

Nach der Regelung des Sozialplans sollte jedoch ausschließlich über den Freibetrag nachgewiesen werden können, dass eine Unterhaltspflicht für ein Kind bestand. Damit waren Eltern mit der Lohnsteuerklasse V von einem Abfindungszuschlag generell ausgeschlossen.

Diese Sozialplanregelung diskriminiert Frauen mittelbar und war deshalb unwirksam. Denn die Lohnsteuerklasse V wird noch immer überwiegend von Frauen gewählt, deren Ehepartner einen höheren Arbeitsverdienst erzielen.

Die Arbeitnehmerin hatte also wegen der mittelbaren Benachteiligung durch den Sozialplan denselben Anspruch wie die übrigen Beschäftigten mit unterhaltsberechtigten Kindern.

3. Gleiche Tätigkeit, schlechtere Bezahlung für Frauen: Arbeitgeber muss Diskriminierung widerlegen

Wird eine Frau im Unternehmen für die gleiche Tätigkeit schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen, wird eine Diskriminierung vermutet. Der Arbeitgeber muss deshalb nachweisen, dass keine Geschlechterdiskriminierung vorliegt, sondern es einen anderen Grund für die unterschiedliche Bezahlung gibt.

Hintergrund

Die Arbeitnehmerin, die als Abteilungsleiterin außertariflich vergütet wird, verlangte nach dem Entgelttransparenzgesetz Auskunft über das Gehalt ihrer männlichen Kollegen. Der Arbeitgeber teilte ihr daraufhin das Vergleichsentgelt der im Unternehmen beschäftigten männlichen Abteilungsleiter mit. Diese Auskunft wurde entsprechend der gesetzlichen Vorgaben als "auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median" des durchschnittlichen monatlichen übertariflichen Grundentgelts sowie der übertariflichen Zulage als sog. Median-Entgelte angegeben.

Im Ergebnis lag das angegebene Vergleichsentgelt der Männer über dem Entgelt der Abteilungsleiterin. Das Durchschnittsgehalt vergleichbar beschäftigter männlicher Abteilungsleiter war um 8 % höher als das der Abteilungsleiterinnen. Die Arbeitnehmerin klagte deshalb auf Zahlung der Differenz zwischen dem ihr gezahlten Grundentgelt, der ihr gezahlten Zulage und den ihr mitgeteilten höheren Median-Entgelten.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht folgte den Argumenten der Arbeitnehmerin und stellte klar, dass der Umstand, dass das Entgelt der Abteilungsleiterin geringer ausfällt als das vom Arbeitgeber mitgeteilte Vergleichsentgelt (Median-Entgelt) der männlichen Vergleichsperson, die Vermutung begründet, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts erfolgt ist. Die Auskunft durch den Arbeitgeber mit der Angabe des Vergleichsentgelts als Median-Entgelt genügte als Indiz für eine geschlechtsbezogene Diskriminierung.

Nach den Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes liegt in der Angabe des Vergleichsentgelts als Median-Entgelt durch einen Arbeitgeber immer zugleich die Mitteilung der maßgeblichen Vergleichsperson. Schließlich erhalte immer entweder ein konkreter oder ein hypothetischer Beschäftigter des anderen Geschlechts dieses Entgelt für gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit. Die Abteilungsleiterin hatte somit eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes erfahren, da ihr Entgelt geringer war als das einer maßgeblichen männlichen Vergleichsperson. Folglich musste der Arbeitgeber beweisen, dass die Entgeltbenachteiligung nicht wegen des Geschlechts erfolgte.