

Inhaltsverzeichnis

II. Arbeitsrecht	2
1. Tarifliche Entgelterhöhung bei ungenügender Sanierung von sanitären Einrichtungen BAG vom 22. Februar 2023 – 4 AZR 68/22	2
2. Entgeltgleichheit von Männern und Frauen BAG vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21	3
3. Diskriminierung eines männlichen Bewerbers LAG Nürnberg vom 13. Dezember 2022 - 7 Sa 168/22	4
4. Pfändungsfreigrenzen 2023	5
V. Personalwesen	7
1. Stellengesuch	7

II. Arbeitsrecht

1. Tarifliche Entgelterhöhung bei ungenügender Sanierung von sanitären Einrichtungen

BAG vom 22. Februar 2023 – 4 AZR 68/22

In einem Haustarifvertrag kann eine Entgelterhöhung für den Fall vereinbart werden, dass die Arbeitgeberin konkret bezeichnete Sanierungsmaßnahmen nicht bis zu einem bestimmten Datum durchführt. Die tarifliche Entgelterhöhung steht unter einer aufschiebenden Bedingung im Sinne des § 158 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), ohne dass es sich zugleich um eine Vertragsstrafenabrede im Sinne der §§ 339 ff. BGB handelt.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 2011 beschäftigt. Diese schloss mit der IG Metall im Jahr 2018 einen Haustarifvertrag, der eine Erhöhung der Entgelte in zwei Schritten (April 2018 und Mai 2019) um insgesamt 4,0 vH vorsah. Darüber hinaus war unter „betriebliche Themen“ vereinbart, dass die Beklagte bis zum 31. Dezember 2018 Betriebsvereinbarungen zu bestimmten Themen schließt und dazu erforderliche Baumaßnahmen durchführt. Weiterhin sollten bis zum 30. Juni 2019 sanitäre Einrichtungen grundsaniert werden. Anderenfalls „erfolgt zum 1. Juli 2019 eine weitere Erhöhung der Entgelte um 0,5 vH“. Nachdem die Sanierung am 30. Juni 2019 nicht vollständig abgeschlossen war, hat der Kläger für die nachfolgende Zeit die entsprechende Entgelterhöhung mit einem Zahlungs- und einem Feststellungsantrag geltend gemacht. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Regelung enthalte die Vereinbarung einer Vertragsstrafe, die unwirksam, jedenfalls aber nach § 343 BGB oder § 242 BGB herabzusetzen sei. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht dem Kläger ein um 0,1 vH höheres Entgelt zugesprochen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg, während die Anschlussrevision der Beklagten weitgehend unbegründet war. Die Bedingung für die Entgelterhöhung im Sinne des § 158 Abs. 1 BGB ist aufgrund der unvollständigen Durchführung der vereinbarten Sanierungsmaßnahmen eingetreten. Bei der tarifvertraglichen Regelung handelt es sich nicht um eine Vertragsstrafe im Sinne der §§ 339 ff. BGB. Die Entgelterhöhung betrifft die Ausgestaltung der Hauptleistungspflichten der tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse und dient daher anderen Zwecken als eine Vertragsstrafe. Mangels Anwendbarkeit der gesetzlichen Regelungen zur Vertragsstrafe kam eine Herabsetzung der Entgelterhöhung nach § 343 BGB nicht in Betracht. Ebenso schied eine solche auf Grundlage von § 242 BGB aus. Dem Zahlungsantrag war daher stattzugeben. Hinsichtlich des Feststellungsantrags war der Rechtsstreit aus prozessualen Gründen an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 22. Februar 2023

V. Personalwesen

1. Stellengesuch

Engagierte Rechtsanwältin/Volljuristin/zertifizierte Mediatorin mit dem Interessenschwerpunkt Arbeitsrecht arbeitet seit annähernd 27 Jahren in Personalbereichen verschiedener Branchen im Konzernumfeld und Familienunternehmen. Annähernd 12 Jahre hat sie den Bereich Arbeitsrecht mit Führungsverantwortung geleitet. Sie verfügt über langjährige Expertise: Beratung nationaler und internationaler Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts (Betriebsverfassungsrecht und Tarifvertragsrecht), modernes Personalmanagement einschließlich Interessenvertretung in arbeitsgerichtlichen Verfahren (Klage- und Beschlussverfahren), Einigungsstellen und im Sozialrecht. Sie war über 10 Jahre als ehrenamtliche Richterin am Arbeitsgericht für die Arbeitgeberseite tätig gewesen und hat mehrere Fachartikel veröffentlicht. Weitere Schwerpunkte ihrer Tätigkeiten sind die Schnittstellenfunktion, Projektsteuerung (z. B. Betriebsratswahlen 2022, Arbeitsvertragsrichtlinie, Europäische Datenschutzgrundverordnung, Mindestlohn), die Vorbereitung und Begleitung von Gesetzesvorhaben (z. B. Neuerungen im Nachweisgesetz, Betriebsrätemodernisierungsgesetz, Wahlordnung, Arbeitnehmerüberlassung), Betriebliches Eingliederungsmanagement, Betriebsänderungen, Umorganisationen, Vergütungsmodelle, Kurzarbeit, Arbeitszeit, Compliance, Ethik, Digitalisierung, Datenschutz, agiles Arbeiten, Konzeption sowie Durchführung von Schulungen und die damit verbundenen Verhandlungen mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen. Dabei zeichnen mich Verhandlungs- und Kommunikationsstärke in Verbindung mit hoher Beratungs- und Lösungskompetenz sowie Gestaltungswillen aus.

Sie stünde ab April 2023 zur Verfügung; ab Ende April 2023 wird sie eine Zusatzausbildung als Wirtschaftsmediatorin absolvieren. Daher ist sie hinsichtlich Teilzeit und remote work offen.

Interessenten wenden sich bitte an Frau. Dr. Iris Arnold unter 02151 627022.