

Kanzlei Stähle, Belziger Straße 74, 10823 Berlin

## Kanzlei Stähle - Newsletter



### A. Zwei BAG-Entscheidungen, die ein Betriebsrat kennen sollte

#### I. Überstundenzuschläge auch für Mehrarbeit

Ich habe mich früher oft darüber geärgert, dass man für Überstunden, also wenn man mehr als seine Vollzeitarbeitsdauer pro Woche arbeitet, Zuschläge erhält, wohingegen Teilzeitbeschäftigte, die aber Mehrarbeit leisten, also mehr arbeiten, als sie vertraglich schulden, keine Zuschläge erhalten.

Das BAG hat zur Änderung seiner Rechtsprechung eine Entscheidung des EuGH gebraucht. Der EuGH hat am 29.07.2024 (C-184/22 und C-185/22) klargestellt, dass die in einem Tarifvertrag geregelte Zuschlagspflichtigkeit für Überstunden gegenüber Teilzeitbeschäftigten, welche mehr als vertraglich geschuldet arbeiten und für ihre Mehrarbeit keine Überstundenzuschläge erhalten, eine Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten darstellt.

Klaus Stähle  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Rabeah Suma  
Rechtsanwältin

Belziger Straße 74  
10823 Berlin  
Tel.: (030) 853 50 65  
Fax: (030) 853 44 33  
E-Mail:  
info@kanzlei-staehle.de  
www.kanzlei-staehle.de



Kooperationspartner:  
[www.anwaelte-kooperation.de](http://www.anwaelte-kooperation.de)

Bahnverbindungen:  
U 4, U-Bhf  
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:  
M43, M46, 143,  
Rathaus Schöneberg

Deshalb ist eine solche Schlechterstellung unwirksam. Dies verstößt gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitarbeit. Das findet sich eigentlich auch im nach europäischen Vorgaben geschaffenen Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 4 Abs. 1 TzBfG im Wortlaut: *Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.*). Auf dieser Grundlage hat dann auch das BAG am 05.12.2024 (8 AZR 370/20) zugunsten der Teilzeitbeschäftigten entschieden und ihnen den benachteiligenden Differenzbetrag für ihre Mehrarbeit zugesprochen.

Damit aber nicht genug: Der EuGH hatte auch aufgezeigt, dass eine Diskriminierung von Frauen vorliegen kann, wenn hier Teilzeitbeschäftigte schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte. Denn es ist auch für typische Frauenberufe (Pflege, Erziehung u. a.) signifikant, dass die Vollzeitarbeitsstellen zwar nicht überwiegend von Männern, aber doch häufiger von Männern besetzt sind, als dem Männeranteil bei Teilzeittätigkeiten mit vergleichbaren Tätigkeiten und Qualifikationen entspricht. Das heißt wir haben typischerweise eine Benachteiligung auch wegen des Geschlechts, wenn hier ein signifikanter Unterschied besteht. Dies hatte in der Vorlageentscheidung des BAGs dann dazu geführt, dass den betroffenen Beschäftigten noch ein Entschädigungsanspruch wegen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung i. H. v. immerhin 250,00 € (netto) zugesprochen wurde. Die Entschädigung folgt aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, hier also § 15 Abs. 2, § 1, § 2 Abs. 1 Ziff. 2, § 3 Abs. 2, § 7 Abs. 1 AGG.

Wenn man zudem bedenkt, dass die Regeln, die vom EuGH und BAG beanstandet wurden, tarifvertraglich bestimmt sind und wir beispielsweise im TV-L und TVöD entsprechende diskriminierende Regelungen finden, ist klar, dass die Entscheidungen eine weitreichende Bedeutung haben. Zukünftig werden auch Tarifvertragsparteien darauf zu achten haben, dass Teilzeitbeschäftigte, welchen abverlangt wird, mehr als vertraglich geschuldet zu arbeiten, gleich zu behandeln sind wie Vollzeitbeschäftigte und entsprechend gleiche Zuschläge vorzusehen sind.

Arbeitnehmer, die insofern benachteiligt werden, da sie in Teilzeit beschäftigt sind, können ihre Ansprüche im Rahmen tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen auch für die Vergangenheit beanspruchen, also den Differenzbetrag, der

sonst nur bei Überstunden angesetzt wird und, wenn eine signifikante Benachteiligung von Frauen vorliegt, darüber hinaus eine Entschädigungszahlung beanspruchen.

## II. Kein Geld bei Arbeitsunfähigkeit in der Kündigungsfrist

Es kommt häufig vor, dass bei einer Kündigung der betreffende Arbeitnehmer bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankt ist. Das Phänomen einer solchen Erkrankung gibt es sowohl bei der Eigenkündigung eines Arbeitnehmers, als auch umgekehrt, wenn der Arbeitgeber kündigt und der Beschäftigte es nicht mehr erträgt, in den Betrieb zu kommen.

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 21.08.2024 (5 AZR 248/23) für den Fall einer Eigenkündigung und mehrerer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen einschließlich auch solcher wegen der psychischen Belastung am Arbeitsplatz und dem Fall, in welchem dem betreffenden Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung verweigert wurde, dem Arbeitgeber Recht gegeben. Es sei eben auffällig, wenn mit Ausspruch der Eigenkündigung dann wechselnde Erkrankungen bis zum Ende des Beschäftigungszeitraums den Arbeitgeber zur Zahlung von Entgeltfortzahlung verpflichten sollen.

Wenn sich der Betreffende bereits bei der ersten Erkrankung beim Arbeitgeber für die gute Zusammenarbeit bedankt, die Schlüssel übergibt und seine Lieblingskaffeetasche mitnimmt, sind all dies offensichtliche Zeichen, dass der Betreffende nicht mehr zurückkommen will und damit natürlich auch Zweifel an dessen Arbeitsunfähigkeit nährt. Obwohl in der Vorlageentscheidung der Arzt als Zeuge gehört wurde, hatte das LAG den Entgeltfortzahlungsanspruch verneint und das BAG hat diese Entscheidung bestätigt. Betriebsräte sollten daher Kollegen durchaus zur Vorsicht raten, die allzu schnell bereit sind, Konflikten vor Ort auszuweichen und in die Arbeitsunfähigkeit flüchten. Dennoch gilt das Prinzip, dass einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein hoher Beweiswert zukommt und der Arbeitgeber in der Pflicht ist, diesen Beweiswert zu erschüttern. Wer arbeitsunfähig ist und sei es, dass die Psyche ihm nicht mehr erlaubt, den Betrieb zu betreten, sollte auf entsprechende seriöse Testate Wert legen und sich nicht scheuen, die Ansprüche auch durchzusetzen für den Fall, dass Arbeitgeber dieses Urteil nun vermehrt zum Anlass nehmen, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu verweigern. Das „gefährliche“ Stichwort ist die **Koinzidenz** der Arbeitsunfähigkeit mit der Kündigungsfrist, also die Passgenauigkeit gerade der Dauer der Arbeitsunfähigkeit mit Blick auf die Kündigungsfrist.

## **B. Seminarangebot**

### **Tagesseminar krankheitsbedingte Kündigung am 27.05.2025**

Krankheitsbedingte Kündigungen als Unterkategorie der sogenannten personenbedingten Kündigung erlangen eine immer größere Bedeutung. Viele Arbeitnehmer meinen gar, dass man wegen einer Erkrankung überhaupt nicht gekündigt werden könne. Wenn aber das Austauschverhältnis zwischen Arbeit und Vergütung über längere Zeit gestört ist, erlauben auch die Rechtsprechung und das Kündigungsschutzgesetz die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ausspruch einer personenbedingten Kündigung.

Im Seminar werden die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze dargestellt. Vermittelt werden auch die gerichtlichen Prüfungsmaßstäbe, von den erheblichen Fehlzeiten über die betrieblichen Auswirkungen, Prognosegesichtspunkte und die abgestufte Beweis- und Darlegungslast im Kündigungsschutzprozess einschließlich der Interessenabwägung und der zu berücksichtigenden Gesichtspunkte.

Es wird auf die Anhörung des Betriebsrats, der Mitarbeitervertretung und des Personalrats in diesem Zusammenhang eingegangen. Besprochen wird auch das in diesem Zusammenhang bedeutsame betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX).

Das Seminar findet am Dienstag, den 27.05.2025 von 09:00 – 16:00 Uhr in den Räumen der Kanzlei statt.

Referent dieses Spezialseminars ist Rechtsanwalt Klaus Stähle.

Die Seminarkosten belaufen sich auf 350,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Person.

#### Anmeldung

Für eine verbindliche Anmeldung nutzen Sie bitte das beiliegende Anmeldeformular, welches Sie uns postalisch, per Telefax oder per E-Mail übersenden können; das Formular können Sie auch auf unserer Internetseite ([www.kanzlei-staehle.de](http://www.kanzlei-staehle.de)) herunterladen.

Sollte die Mindestteilnehmer\*innenzahl von fünf Personen nicht erreicht werden, so werden wir das Seminar spätestens 14 Tage vor dessen Beginn absagen. Sollte ein\*e angemeldete Teilnehmer\*in kurzfristig verhindert sein, so kann sie/er in Abstimmung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin auch ausgetauscht werden. Eine Stornierung bis 14 Tage vor Seminardurchführung ist kostenlos. Danach fallen Kosten in voller Höhe an, es sei denn, wir haben noch jemanden auf der Nachrückerliste.

### Allgemeine Informationen

Wir führen auch **Inhouse-Seminare** exklusiv für Ihr Betriebsratsgremium, Ihren Wahlvorstand, Ihre Mitarbeitervertretung oder Ihren Personalrat an Ihrem Betriebssitz bzw. Ihrer Dienststelle oder in der Kanzlei Stähle durch. Auf Wunsch finden die Inhouse-Seminare online statt. Hinsichtlich des Themas sowie der weiteren Konditionen können Sie sich jederzeit mit uns in Verbindung setzen. Lassen Sie für Ihr Gremium ein genau an dessen Bedürfnisse angepasstes Angebot erstellen. Sie sparen Zeit und erhöhen den Nutzen. Sie stellen dann die Fragen in den Mittelpunkt, die Sie wirklich interessieren. Rufen Sie einfach an.

### Anmeldung

Für eine verbindliche Anmeldung nutzen Sie bitte das beiliegende Anmeldeformular, welches Sie uns postalisch, per Telefax oder per E-Mail übersenden können oder gehen Sie auf unsere Internetseite ([www.kanzlei-staehle.de](http://www.kanzlei-staehle.de)), um das dortige Online-Formular für die Anmeldung zu verwenden.

Sollte die Mindestteilnehmer\*innenzahl von fünf Personen nicht erreicht werden, so werden wir das Seminar spätestens 14 Tage vor dessen Beginn absagen. Sollte ein\*e angemeldete Teilnehmer\*in kurzfristig verhindert sein, so kann sie/er in Abstimmung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin auch ausgetauscht werden. Eine Stornierung bis 14 Tage vor Seminardurchführung ist kostenlos. Danach fallen Kosten in voller Höhe an, es sei denn, wir haben noch jemanden auf der Nachrückerliste.

## C. In eigener Sache

### I. Neue Homepage

Seit Januar 2025 haben wir eine komplett neu gestaltete Homepage. Schauen Sie doch einmal vorbei. Betriebsräte finden weiterhin einige Entscheidungen und vor allem auch Beschlussvorlagen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die arbeitsrechtliche Unterstützung und Vertretung benötigen, sollen durch die Homepage leichter im Überblick informiert werden.

### II. Rechtsfragen beim Kontakt mit Extraterrestrischen

Im Januar 2025 ist das Buch von Rechtsanwalt Stähle in der zweiten Auflage erschienen, „Rechtsfragen beim Kontakt mit Extraterrestrischen. Völkerrecht, Wirtschaft und Politik – ein Gedankenmodell“.



Gibt es einen Kontakt mit Außerirdischen mit relevantem Informationsaustausch, hat dies erhebliche Auswirkungen auf all unsere irdischen Verhältnisse – ökonomisch, naturwissenschaftlich, medizinisch, kulturell, psychologisch und religiös. Da sollte es auch für Jurist: innen und politisch Interessierte höchste Zeit sein, sich relevanten Fragen zu stellen. Welchem Völkerrechtssubjekt werden wir begegnen? Inwieweit kann unser internationales Recht normativ auch für Außerirdische gelten? Welche Rechtslage gilt bei kriegerischer oder friedlich-wohlwollender Intervention durch Außerirdische? Wie kann man die sogenannten Entführungsphänomene rechtlich einordnen? Ist die Erde ein Kondominium oder ein Protektorat?

In der zweiten Auflage werden diese Fragen um wichtige Aspekte erweitert: Unter anderem werden Unidentified Aerial Phenomena rechtlich eingeordnet, das Exorecht in seinen Ausprägungen vorgestellt sowie die vielfach behauptete Geheimhaltung in Bezug auf Extraterrestrische Intelligenz auf den Prüfstand gestellt.

Sind wir die Entdeckten, wird die Beziehung ungleich verlaufen. Ein verbindlicher Rechtsrahmen schützt den Schwächeren. Höchste Zeit, nicht nur unser Recht, sondern auch unsere Institutionen darauf vorzubereiten.

Berlin, den 24.03.2025



Stähle

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht



Suma

Rechtsanwältin

# KANZLEI STÄHLE

Fachanwalt für Arbeitsrecht

**FAX: (030) 8534433**

Belziger Straße 74, 10823 Berlin,  
Tel.: (030) 8535065

[www.kanzlei-staehle.de](http://www.kanzlei-staehle.de)

## ANMELDEFORMULAR

Wir möchten Sie bitten – sollten Sie sich zu mehreren Seminaren anmelden wollen – dieses Anmeldeformular zu kopieren und für jedes Seminar eine Anmeldung zu verwenden.

**Ich möchte mich zu folgendem Seminar anmelden:**

Seminar-Nr.: ..... Datum: .....  
Titel: .....

### 1. Teilnehmer

Frau ( ) Herr ( )  
Name: ..... Vorname: .....  
Straße/Nr.: ..... PLZ Ort: .....  
Telefon priv.: ..... Telefon dienstl.: .....  
Fax: ..... E-Mail: .....

BR ( ) PR ( ) MAV ( ) SchwbV ( ) JAV ( ) WV ( )

Wir möchten Sie bitten, uns Ihre Privatanschrift usw. – wie oben – mitzuteilen, damit wir Sie im Falle von eventuellen Änderungen rechtzeitig erreichen können.

### 2. Adresse des BR, MAV, PR, SchwbV, JAV oder WV

Firma: ..... Branche: .....  
Straße/Nr.: ..... PLZ Ort: .....  
Telefon: ..... Fax: .....  
E-Mail: .....

### Rechnungsadresse

wie oben 2. JA ( ) NEIN ( ) wie oben 1. JA ( ) NEIN ( )

wenn oben beides NEIN – Rechnung an ArbeitgeberIn:

Firma: .....  
Straße/Nr.: ..... PLZ Ort: .....

Beschlussdatum über die Entsendung .....

ArbeitgeberIn erteilte eine Kostenzusage JA ( ) NEIN ( )

Die Bestätigung über Ihre Teilnahme erhalten Sie spätestens 14 Tage nach Ihrer Anmeldung. Mit der Bestätigung ist die Teilnahme verbindlich. Sollten Sie am Seminar nicht teilnehmen können, so können Sie einen anderen Teilnehmer benennen oder bis 14 Tage vor dem Seminartermin kostenlos absagen. Sie müssen bei der Entsendung eines Ersatzmitglieds die entsprechenden Gremienbeschlüsse fassen und dies Ihrem Arbeitgeber mitteilen. Erfolgt innerhalb von 14 Tagen vor dem Seminar eine Absage, fallen dennoch Kosten an, es sei denn, es gelingt uns aus der Zahl der abgelehnten Teilnehmer einen Ersatz für Sie zu finden. Wir behalten uns vor, die Veranstaltung 14 Tage vor dem Veranstaltungstermin abzusagen, falls nicht die Mindestteilnehmerzahl von 5 Personen erreicht ist. Mit der Anmeldung erkennen Sie die aus dem Anmeldeformular und der Einladung ersichtlichen Teilnahmebedingungen an.

Ort/Datum, .....

Unterschrift .....