

# ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 05/2024

Leipzig, September 2024

## Rechtsprechung

Regelmäßiger Beschäftigungsort ausschlaggebend	Seite 1
Klagefrist für schwangere Arbeitnehmerinnen	Seite 2
Betriebsratswahl eines qualifizierten Betriebsteils	Seite 2
<b>Seminarangebote</b>	
Das Hinweisgeberschutzgesetz	Seite 3
Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete	Seite 3

## Rechtsprechung

Öffentliches Dienstrecht:

### **Regelmäßiger Beschäftigungsort ausschlaggebend für Feiertagszuschlag BAG, Urteil vom 01.08.2024, Az.: 6 AZR 38/24**

Ein in Hessen wohnhafter Arbeitnehmer (AN) war regelmäßig für seinen Arbeitgeber (AG) in Nordrhein-Westfalen tätig. Die Beschäftigung fiel unter den TV-L. Vom 01. bis 05.11.2021 nahm AN an einer Fortbildung in Hessen teil. Für den 01.11. verlangte AN einen Feiertagszuschlag, denn an seinem regelmäßigen Beschäftigungsort in NRW sei der 01.11. ein gesetzlicher Feiertag. AG verweigerte den Aufschlag und berief sich darauf, dass der 01.11. in Hessen kein Feiertag sei. Vorinstanzlich hatte die Klage des AN keinen Erfolg.

Die dagegen gerichtete Revision des AN war erfolgreich. AN hat Anspruch auf den begehrten Feiertagszuschlag. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ist für den Zuschlagsanspruch nach den tarifvertraglichen Regelungen des TV-L der regelmäßige Beschäftigungsort des Arbeitnehmers maßgeblich. Im vorliegenden Fall ist dies Nordrhein-Westfalen. Dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer beide in Hessen ansässig sind, führt nicht zu einer anderen Bewertung.

Individualarbeitsrecht:

**Zur Bemessung der Klagefrist für schwangere Arbeitnehmerinnen  
EuGH, Urteil vom 27.06.2024, Az.: C-284/23**

Eine Arbeitnehmerin (AN) war als Pflegehelferin tätig. Einen Monat nach ihrer Kündigung erfuhr sie, dass sie schwanger war. Zu diesem Zeitpunkt war jedoch die Drei-Wochen-Frist für eine Kündigungsschutzklage gem. § 4 S. 1 KSchG bereits abgelaufen. Zudem versäumte AN die Zwei-Wochen-Frist für den Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage gem. § 5 KSchG. Das Arbeitsgericht hatte Zweifel an der Vereinbarkeit der Zwei-Wochen-Frist mit der Mutterschutzrichtlinie (RL 92/85/EWG) und rief deshalb den EuGH an.

Nach Ansicht des EUGH muss einer schwangeren Arbeitnehmerin eine angemessene Frist eingeräumt werden, um ihre Kündigung vor dem Gericht anfechten zu können. Sowohl die Drei-Wochen- als auch die Zwei-Wochen-Frist scheinen zu kurz bemessen. Schwangeren muss es gerade zu Anfang der Schwangerschaft möglich sein, sich sachgerecht beraten zu lassen, ohne dass hierdurch Verfahrensnachteile entstehen. Eine zu kurze Frist würde dem zuwiderlaufen. Es bleibt Sache des nationalen Gerichts, zu klären, ob tatsächlich ein Erschwernis für die AN vorliegt.

---

Betriebsverfassungsrecht:

**Zur Betriebsratswahl eines qualifizierten Betriebsteils  
ArbG Aachen, Beschluss vom 23.04.2024, Az.: 2 BV 56/23**

Ein Unternehmen (AG) betrieb einen Lieferdienst in mehreren deutschen Städten. Den Arbeitnehmern (AN) werden über eine App Lieferfahrten zugewiesen. Die AN des Liefergebiets der Stadt A wählten im Mai 2023 einen dreiköpfigen Betriebsrat. Die AG focht die Wahl vor dem Arbeitsgericht an. Sie war der Auffassung, dass das Liefergebiet über keine hinreichende organisatorische Selbstständigkeit verfügt und vielmehr mit dem Liefergebiet sowie Hauptniederlassungsstandort des Unternehmens in der Stadt (K) einen einheitlichen Betrieb bildet. Darüber hinaus sei auch keine Weisungsperson räumlich vor Ort.

Die Wahlanfechtung hatte keinen Erfolg. Gem. § 4 Abs. 1 BetrVG kann ein qualifizierter Betriebsteil einen eigenständigen Betriebsrat gründen. Voraussetzung ist die räumliche und organisatorische Abgrenzbarkeit vom Hauptstandort. Dies ist vorliegend der Fall. Insbesondere findet auch kein Austausch von Arbeitnehmern zwischen den Standorten statt. Darüber hinaus ist es ausreichend, wenn die Arbeitnehmer der abgrenzbaren Einheit dem Weisungsrecht einer Leistungsmacht unterliegen, die nur für diese eine Einheit zuständig ist. Dies erfolgt vorliegend über die Steuerung mittels App, sodass es nicht auf die örtliche Anwesenheit der Leitungsmacht ankommt.

---

---

## Seminarangebote

---

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de).

---

### Das Hinweisgeberschutzgesetz – Sinnvoll oder Bürokratiemonster?

Angebot einer Online-Schulung

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt die sog. EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht um. Es soll Personen vor Repressalien schützen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und sie melden. Viele Fragen waren zum Inkrafttreten des Gesetzes zum 02.07.2023 offen. Nach nunmehr neun Monaten Geltungsdauer ist es Zeit, eine erste Bilanz zu ziehen.

- Welche Verstöße können von Hinweisgebern gemeldet werden?
- Welche Unternehmen müssen zu welchem Zeitpunkt interne Meldekanäle einrichten?

- Vertraulichkeitsschutz von Hinweisgebern und Dritten?
- Mitbestimmung von Personalrat / Betriebsrat

Das Seminar beleuchtet die Frage, ob und inwieweit erste gerichtliche Entscheidungen mit Bezug auf das Hinweisgeberschutzgesetz vorliegen, und vermittelt den aktuellen Stand der rechtswissenschaftlichen Diskussion. Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter mit Personalverantwortung in der öffentlichen Verwaltung und privaten Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

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

---

### Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete

Angebot einer Online-Schulung

Jeder Arbeitgeber wünscht sich motivierte, leistungsstarke und produktive Mitarbeiter. In der Realität müssen Verwaltungen und Unternehmen jedoch immer wieder mit dauererkrankten Bediensteten oder sog. „Low-Performern“ umgehen. Das mindert nicht nur die Produktivität, sondern erzeugt auch Unmut bei den Kollegen. Das Seminar gibt anhand Praxisbeispielen aus der Rechtsprechung einen Überblick über die Möglichkeiten zum Umgang mit Mitarbeitern, deren Leistung dauerhaft unter den Erwartungen liegt oder die häufig oder über längere Zeit erkrankt sind. Dabei beleuchtet der Referent u. a. folgende Themenkreise:

- Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Anforderungen an die Feststellung der (vorübergehend oder dauerhaften) Dienstunfähigen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung in den einstweiligen Ruhestand

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es ist aber auch für Personalverantwortliche in privaten Unternehmen geeignet. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

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

---

**Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage [www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de) Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.**

#### Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein  
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte  
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig  
Telefon: 0341/ 46 23 50  
Telefax: 0341/ 46 23 525  
E-Mail: [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de)  
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>  
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung  
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz  
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte  
FAO Fachanwaltsordnung  
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.