▶ AGG

Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung i. H. v. 5.000 EUR

| Die Aufforderung in einer Stellenanzeige, die Konfession anzugeben, ist ein ausreichendes Indiz für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion gem. § 22 AGG. |

Zu diesem Ergebnis kommt das Arbeitsgericht Karlsruhe (18.9.20, 1 Ca 171/19, Abruf-Nr. 218344). Es gibt einer Bewerberin Recht, die sich als „Atheistin" bei der Kirche beworben hatte. Zudem entschied das Arbeitsgericht: Die berufliche Anforderung „Angehörigkeit zu einer bestimmten Religionsgemeinschaft" sei nur gerechtfertigt, wenn sie angesichts des Ethos der Kirche und der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Erbringung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstelle. Die Darlegungs- und Beweislast trage der ArbG. Die Behauptung, die Auswahlentscheidung sei allein nach dem Prinzip der Bestenauslese getroffen worden, sei nicht geeignet, eine Benachteiligung wegen der Religion zu widerlegen.

IHR PLUS IM NETZ
aa.iww.de
Abruf-Nr. 218344

▶ Teilzeitarbeit

Einheitliche tarifliche Auslöse unabhängig von Arbeitszeit

| Ist für die Prüfung, ob Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter behandelt werden, weil eine zusätzliche Vergütung davon abhängt, dass eine einheitlich geltende Zahl von Arbeitsstunden überschritten wird, auf die Gesamtvergütung und nicht auf den Entgeltbestandteil der zusätzlichen Vergütung abzustellen? Kann eine mögliche schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gerechtfertigt werden, wenn mit der zusätzlichen Vergütung der Zweck verfolgt wird, eine besondere Arbeitsbelastung auszugleichen? |

Diese Fragen legte das BAG dem EuGH mit der Bitte um Beantwortung vor (11.11.20, 10 AZR 185/20 (A), Abruf-Nr. 219029). Im Kern geht es um folgende Situation: Der ArbG ist ein Luftfahrtunternehmen. Der ArbN ist dort als Flugzeugführer und Erster Offizier in Teilzeit beschäftigt. Seine Arbeitszeit ist auf 90 Prozent der Vollarbeitszeit verringert. Er erhält eine um 10 Prozent ermäßigte Grundvergütung. Nach den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträgen erhält ein ArbN eine über die Grundvergütung hinausgehende Mehrflugdienststundenvergütung, wenn er eine bestimmte Zahl von Flugdienststunden im Monat geleistet und damit die Grenzen für die erhöhte Vergütung überschritten („ausgelöst") hat. Die sog. Auslösegrenzen gelten einheitlich für ArbN in Teilzeit und in Vollzeit.

IHR PLUS IM NETZ
aa.iww.de
Abruf-Nr. 219029

ArbN sieht Schlechterstellung wegen Teilzeittätigkeit

Mit seiner Klage verlangt der ArbN für die erbrachten Mehrflugdienststunden eine höhere als die bereits geleistete Vergütung. Er ist der Auffassung, die tariflichen Bestimmungen seien unwirksam. Sie behandelten Teilzeitbeschäftigte schlechter als ArbN in Vollzeit. Ein sachlicher Grund bestehe dafür nicht. Die Auslösegrenzen seien entsprechend seinem Teilzeitanteil abzusenken. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Das LAG München wies sie ab. Der 10. Senat des BAG ersucht daher den EuGH, Fragen nach der Auslegung der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Hinblick auf die Richtlinie 97/81/EG zu beantworten.