

► Tarifrecht

Zuschläge: Was ist mit Oster- und Pfingstsonntag?

| Auch wenn Ostersonntag kein gesetzlicher Feiertag ist, handelt es sich um einen hohen Feiertag. Nach dem allgemeinen Sprachverständnis umfasst der Begriff hoher Feiertag zumindest die hohen christlichen Feste Weihnachten, Ostern und Pfingsten – und damit Oster- und Pfingstsonntag. |

Zu diesem Ergebnis kam das LAG Düsseldorf (22.2.19, 6 Sa 996/18, Abruf-Nr. 208415). Hintergrund des Streits war eine Formulierung im Manteltarifvertrag für die Betriebe und Betriebsabteilungen der Brot- und Backwarenindustrie, die Betriebe der Großbäckereien und die Betriebe des Brot- und Backwarenvertriebs für NRW (MTV). In § 4 MTV waren folgende Zuschläge vorgesehen:

- An Sonntagen: unter 3 Stunden 75 Prozent, mehr als 3 Stunden 50 Prozent;
- Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen 150 Prozent;
- Arbeit an hohen Feiertagen (Neujahr, Ostern, 1. Mai, Pfingsten und Weihnachten) 200 Prozent.

Das LAG kam zum Ergebnis, der Klammerzusatz in § 4 MTV definiere die hohen Feiertage u. a. als Ostern und Pfingsten. Diese Feste umfassen den Oster- und Pfingstsonntag. Auch der erkennbare Sinn und Zweck spreche für eine Zahlung des erhöhten Zuschlages für Arbeit an Oster- und Pfingstsonntagen. Die ArbN sollten für die besondere Belastung entschädigt werden, die sich daraus ergebe, dass sie bestimmte als besonders wichtig erachtete Tage nicht frei bestimmt – insbesondere im Kreise der Familie – verbringen können, sondern stattdessen Arbeitsleistungen erbringen müssten. Diese Beeinträchtigung liege am Ostersonntag mindestens in gleicher Weise, wenn nicht stärker, vor als am Ostermontag. Entsprechendes gelte für Pfingstsonntag.

► Schadenersatz

Die Hinweis- und Informationspflichten des ArbG

| Der ArbG hat zwar keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des ArbN wahrzunehmen. Erteilt er jedoch Auskünfte, ohne hierzu verpflichtet zu sein, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Andernfalls haftet er für Schäden, die der ArbN aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet. |

Zu diesem Ergebnis kam das BAG (18.2.20, 3 AZR 206/18, Abruf-Nr. 214264). Es könne offenbleiben, ob den ArbG nach – überobligatorisch – erteilten richtigen Informationen über betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung überhaupt weitere Hinweispflichten auf bis zum Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung erfolgende Gesetzesänderungen oder entsprechende Gesetzesvorhaben, die zulasten der ArbN gehen, träfen. Voraussetzung sei jedenfalls, dass der ArbN konkret über die Sachverhalte informiert worden sei, die durch die (geplante) Gesetzesänderung zu seinen Lasten geändert würden. Dies traf im vorliegenden Verfahren nicht zu. Auf der Betriebsversammlung sei über Beitragspflichten zur Sozialversicherung nicht unterrichtet worden. Daher könne auch dahingestellt bleiben, ob dem ArbG das Verhalten des Fachberaters der Sparkasse zuzurechnen sei.



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 208415

Sinn und Zweck von Zuschlägen: ArbN sollen entsprechend entschädigt werden



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 214264