



Kündigung einer Schwangeren: angemessene Frist zur Anfechtung vor Gericht

Eine Angestellte eines Pflegeheims ficht ihre Kündigung vor einem deutschen Arbeitsgericht an. Sie beruft sich auf das Verbot, einer Schwangeren zu kündigen. Das Arbeitsgericht ist der Auffassung, dass es die Klage normalerweise als verspätet abweisen müsse.

Als die Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft Kenntnis erlangt und die Klage erhoben habe, sei nämlich die im deutschen Recht vorgesehene ordentliche Frist – drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung – bereits verstrichen gewesen. Überdies habe die Arbeitnehmerin es versäumt, innerhalb der im deutschen Recht vorgesehenen weiteren Frist von zwei Wochen einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage zu stellen.

Das Arbeitsgericht fragt sich jedoch, ob die in Rede stehende deutsche Regelung mit der Richtlinie über schwangere Arbeitnehmerinnen vereinbar ist. Es hat daher den Gerichtshof dazu befragt. Der Gerichtshof stellt fest, dass nach der deutschen Regelung eine schwangere Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt ihrer Kündigung Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hat, über eine Frist von drei Wochen verfügt, um eine Klage zu erheben.

Dagegen verfügt eine Arbeitnehmerin, die aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund vor Verstreichen dieser Frist keine Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hat, nur über zwei Wochen, um zu beantragen, eine solche Klage erheben zu können.

Nach Auffassung des Gerichtshofs scheint eine so kurze Frist, insbesondere verglichen mit der ordentlichen Frist von drei Wochen, mit der Richtlinie unvereinbar zu sein. In Anbetracht der Situation, in der sich eine Frau zu Beginn ihrer Schwangerschaft befindet, scheint diese kurze Frist nämlich dazu angetan, es der schwangeren Arbeitnehmerin sehr zu erschweren, sich sachgerecht beraten zu lassen und ggf. einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage sowie die eigentliche Klage abzufassen und einzureichen.

Es ist jedoch Sache des Arbeitsgerichts zu prüfen, ob dies tatsächlich der Fall ist.

EuGH, Urt. v. 27.6.2024 – C-284/23 | Haus Jacobus

Pressemitteilung Nr. 108/24 des EuGH vom 27.6.2024



[linkedin.com/company/aua](https://www.linkedin.com/company/aua)



[instagram.com/arbeit_und_arbeitsrecht](https://www.instagram.com/arbeit_und_arbeitsrecht)



twitter.com/AuAZeitschrift



[facebook.com/AuAZeitschrift](https://www.facebook.com/AuAZeitschrift)



[youtube.com/arbeit_und_arbeitsrecht](https://www.youtube.com/arbeit_und_arbeitsrecht)



[xing.to/aua](https://www.xing.to/aua)



[spotify.com/Arbeitsrecht](https://open.spotify.com/album/Arbeitsrecht)



podcasts.apple.com/Arbeitsrecht

BMAS veröffentlicht Empfehlungen für hybride Bildschirmarbeit

Das BMAS hat die i. R. d. Programms „ARBEIT: SICHER + GESUND“ (ASUG) erarbeiteten arbeits- und arbeitschutzrechtlichen Empfehlungen zur Gestaltung gesunder hybrider Bildschirmarbeit veröffentlicht.

Spätestens seit der Coronapandemie sind hybride Arbeitsmodelle fester Bestandteil der Arbeitswelt. Entsprechend sieht der aktuelle Koalitionsvertrag der Ampelparteien vor, „zur gesunden Gestaltung des Homeoffice im Dialog mit allen Beteiligten sachgerechte und flexible Lösungen zu erarbeiten“.

Von September 2022 bis Oktober 2023 diskutierten die Beteiligten dieses Dialogs in der Politikwerkstatt „Mobile Arbeit“ technische, organisatorische, personelle, kulturelle und rechtliche Rahmenbedingungen der Gestaltung guter mobiler Arbeit. Am Ende standen sowohl Herausforderungen als auch Chancen: das notwendige Gleichgewicht zwischen remoter und Präsenzarbeit, aber auch die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Benchmarks Mitarbeiter im Bereich Accounting

An dieser Stelle finden Sie jeden Monat eine Übersicht der Kennzahlen verschiedener Berufsgruppen/Jobprofile.

1. Funktionsbeschreibung

- Verantwortung für Geschäftsbuchhaltung, Bilanzierung sowie Erstellung der Gewinn- und Verlustrechnung
- Sicherstellung der Einhaltung der jeweiligen Rechnungslegungsvorschriften (US GAAP, IAS, HGB usw.) und Verantwortung für die Zusammenarbeit mit den Prüfungsgesellschaften
- Aufbereitung, Darstellung und Bereitstellung von Zahlen und Informationen für die Planung, Steuerung und finanzielle Leistungsbeurteilung des Unternehmens
- Vorbereitung und Erstellung des Jahresabschlusses entsprechend den gesellschafts- und steuerrechtlichen Anforderungen
- Konzeptionelle Bearbeitung von speziellen Themen (z. B. Harmonisierung der Bewertungsrichtlinien) im Governance Umfeld
- Konsolidierung der Abschlüsse von Tochtergesellschaften

2. Definition der Karrierestufen (i. d. R. setzen alle Expertenlevel einen (Fach-) Hochschulabschluss voraus)

- Junior Expert: Konzeption, Planung und Bearbeitung einzelner Arbeitspakete/Teilprojekte, Problemstellungen im erwartbaren Rahmen
- Expert: verschiedenste Fachthemen, eigene Projekte, schwierige und vielfältige Problemstellungen, Weiterentwicklung von Standards und Arbeitsprozessen, ggf. fachliche Steuerung von Themen und Mitarbeitenden, typischerweise mehr als 5 Jahre fachbezogene Berufserfahrung
- Senior Expert: Fachverantwortung für ein (wichtiges) Fachgebiet, vertieftes Bearbeiten komplexer und spezifischer Fragestellungen, Koordination von fachgebietsübergreifenden Themen und Projekten, Beratung des (Top) Managements, hohe Bedeutung für das Unternehmen

3. Definition Einkommensbegriffe

- Jahreszieleinkommen: Summe aus Jahresgrundgehalt (Fixeinkommen) und jährlicher variabler Vergütung (Short Term Incentives)
- Variable Vergütung: Variabler Einkommensbetrag (Bonus), dem eine Zielvereinbarung zugrunde liegt und der bei 100 % Zielerfüllung ausgezahlt wird. Das variable Ziel wird in % vom Jahreseinkommen ausgewiesen.

Demografische Daten Durchschnitt

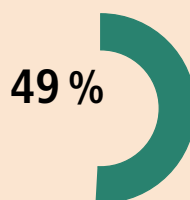
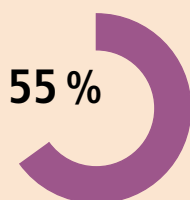
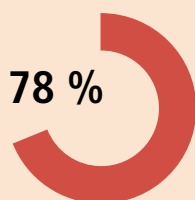
Alter	50 Jahre
Betriebszugehörigkeit	17 Jahre
Wochenarbeitszeit	38,6 Stunden
Frauenanteil	38 %

Alter	46 Jahre
Betriebszugehörigkeit	13 Jahre
Wochenarbeitszeit	38,4 Stunden
Frauenanteil	31 %

Alter	33 Jahre
Betriebszugehörigkeit	4 Jahre
Wochenarbeitszeit	38,7 Stunden
Frauenanteil	50 %

Variable Vergütung

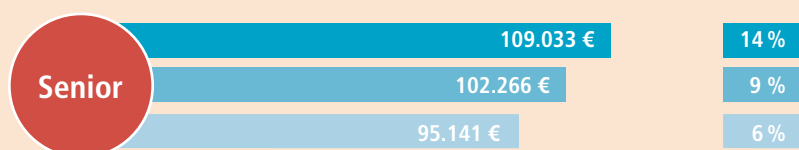
Anteil der Unternehmen mit variablem Zieleinkommen



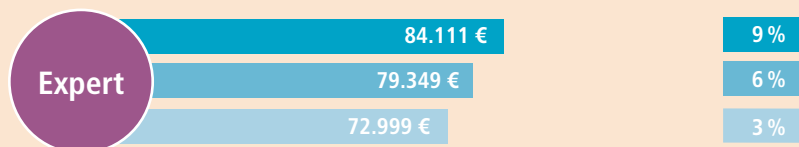
Jahreszieleinkommen

Vergütungsspannen

davon variabel



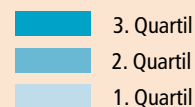
Ø 102.440 €; davon variabel: 10 %



Ø 79.359 €; davon variabel: 6 %



Ø 60.459 €; davon variabel: 5 %



Arbeitsunfall bei Impfung im Betrieb nicht ausgeschlossen

Ein Krankenhauskoch kann unter Unfallversicherungsschutz stehen, wenn er an einer von der Krankenhausverwaltung angebotenen Impfung gegen Schweinegrippe teilnimmt. Dies hat der 2. Senat des Bundessozialgerichts am 27.6.2024 entschieden (B 2 U 3/22 R).

Der Kläger war als Mitarbeiter einer Catering-GmbH Gastronomieleiter in einer Krankenhausküche.

Er nahm an einer vom Krankenhaus organisierten Impfung gegen Schweinegrippe (Influenza A/H1N1) teil. Jahre später traten Fieberschübe auf, die der Kläger auf die Impfung zurückführt.

Die beklagte Berufsgenossenschaft und die Vorinstanzen lehnten es ab, einen Arbeitsunfall festzustellen.

Die Revision des Klägers war im Sinne der Zurückverweisung an das Landessozialgericht erfolgreich.

Auch eine planmäßig und freiwillig durchgeführte Impfung kann ein Unfallereignis sein, wenn sie zu einer Impfkomplication und einem Gesundheitserstschaden führt. Hinzukommen muss ein innerer Zusammenhang der konkreten Impfung mit der versicherten Tätigkeit. Dieser ist nicht schon dann gegeben, wenn die Impfung vom Arbeitgeber empfohlen, finanziert und anschließend im Betrieb durchgeführt wird. Für allgemeine Grippe-schutzimpfungen im Betrieb hat der Senat dies bereits entschieden. Ein innerer Zusammenhang kann aber angenommen werden, wenn die Teilnahme an der Impfung wesentlich betrieblichen Zwecken dient.

In einem Krankenhaus mit einem gesteigerten Interesse an einem möglichst umfassenden Gesundheitsschutz für Patienten kann dies auch dann der Fall sein, wenn die Impfung aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses unter Berücksichtigung der Empfehlungen der Ständigen Impfkommission erforderlich war oder der Beschäftigte dies aufgrund besonderer Umstände berechtigterweise annehmen durfte.

Feststellungen zu diesen besonderen Umständen hat das Landessozialgericht nicht getroffen.

Die fehlenden Feststellungen werden deshalb nachzuholen sein.

Pressemitteilung Nr. 18/2024 des BSG vom 27.6.2024

Keine Suchpflicht des Dienstherrn bei Verweigerung der (amts-)ärztlichen Untersuchung

Wird aus der Verweigerung einer – rechtmäßig angeordneten – ärztlichen Begutachtung auf die Dienstunfähigkeit eines Beamten geschlossen, entfällt die Pflicht zur Suche nach einer anderweitigen Verwendung. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig entschieden.

Die Klägerin war Lehrerin im Dienst des beklagten Landes.

Aufgrund verschiedener dienstlicher Konflikte, die aus Sicht des Dienstherrn Anlass zu Zweifeln an ihrer Dienstfähigkeit gaben, ordnete dieser wiederholt die amtsärztliche Untersuchung der Klägerin an. Die Klägerin kam den Untersuchungsanordnungen nicht nach. Der Beklagte versetzte die Klägerin daraufhin wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand, ohne eine anderweitige Verwendbarkeit der Klägerin zu prüfen. Die nach erfolglos durchgeführtem Vorverfahren erhobene Klage ist in beiden Instanzen ohne Erfolg geblieben.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die Revision der Klägerin zurückgewiesen: Auch dann, wenn die Folgen der Verweigerung einer ärztlichen Untersuchung nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt sind, kann nach dem Rechtsgedanken der §§ 427, 444 und 446 ZPO von der Verweigerung, sich ärztlich untersuchen zu lassen, auf die Dienstunfähigkeit des Beamten geschlossen werden.

Die Annahme der Beweisvereitelung setzt aber voraus, dass die

Untersuchungsanordnung rechtmäßig ist. Hierfür ist u. a. erforderlich, dass die tatsächlichen Anhaltspunkte, die Zweifel an der Dienstfähigkeit des Beamten begründen, in der Anordnung aufgeführt sind.

Der Beamte muss in die Lage versetzt werden zu entscheiden, ob er das Risiko, sich der ärztlichen Untersuchung nicht zu unterziehen, in Kauf nehmen oder ggf. ein gerichtliches Eilverfahren anstrengen möchte. Art (Fachrichtung) und Umfang der Untersuchung sind in der Anordnung vom Dienstherrn zu bestimmen. Die Festlegung des Umfangs (etwa orientierende Untersuchung/fachärztliche Zusatzbegutachtungen) dient der Beschränkung der Untersuchung auf das für die Feststellung der Dienstunfähigkeit erforderliche Maß. Einer Festlegung des Untersuchungsablaufs oder einzelner Untersuchungsmethoden bedarf es dabei nicht. Ist die Untersuchung rechtmäßig angeordnet worden und hat der Beamte ihr nicht Folge geleistet, darf der Dienstherr von dessen Dienstunfähigkeit ausgehen. In diesem Fall entfällt auch die Pflicht zur Suche nach einer anderweitigen Verwendbarkeit, weil mangels jeglicher ärztlicher Erkenntnisse von einem fehlenden Restleistungsvermögen des Beamten auszugehen ist.

BVerwG, Urt. v. 27.6.2024 – 2 C 17.23

Vorinstanzen: OVG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 14.3.2023 –

OVG 4 B 6/20 sowie VG Potsdam, Urt. v. 18.10.2017 – VG 2 K 4177/17

Pressemitteilung Nr. 34/2024 des BVerwG vom 27.6.2024

Feedback zum wöchentlichen AuA Podcast „Kurz gefragt“

Zum Zeitpunkt des Erscheinens dieser Ausgabe haben wir mehr als 227 Folgen unseres Podcasts „Kurz gefragt“ sowie „Im Kontext“ veröffentlicht. Jeden Donnerstag 7:00 erscheint ein neuer Teil, in dem wir uns der aktuellen Rechtsprechung, Klassikern aus dem Arbeitsrecht und der Personalarbeit widmen, kompakt in rd. 15 Minuten. Danke sagen wir den zahlreichen Hörern und freuen uns über knapp 300.000 Streams. Welche Themen interessieren Sie? Wie kommt das Format bei Ihnen an? Gibt es Änderungsvorschläge? Welche Gerichtsentscheidung haben wir vergessen? Schreiben Sie uns an: redaktion@arbeit-und-arbeitsrecht.de oder via LinkedIn.