

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

BAG AKTUELL:

- Verhandlungspflicht bei Zielvereinbarungen

AUS DER WEITEREN RECHTSPRECHUNG:

- Vergütung für Umkleide-, Wege- und Körperreinigungszeiten erfordert Fremdnützigkeit
- Urlaubsabgeltungsanspruch nach Mutterschutz und Elternzeit
- Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes während der Kündigungsfrist
- Entgeltabrechnung als elektronisches Dokument zulässig
- Diskriminierung bei Überstundenzuschlägen

AUS DER GESETZGEBUNG

- Bürokratieentlastungsgesetz
- Mutterschutzgesetz

EDITORIAL

Mit dieser Ausgabe des ARBEITSRECHTSREPORTS möchten wir Sie gerne wieder über einige aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und der Instanzgerichte sowie über Neuerungen in der Gesetzgebung zu besonders relevanten arbeitsrechtlichen Themen informieren. Wir freuen uns, wenn auch dieser ARBEITSRECHTSREPORT Ihr Interesse findet.

Besonders hinweisen möchten wir Sie auf eine Entscheidung des BAG, wonach arbeitsvertragliche Klauseln unwirksam sind, die Arbeitgeber ohne besondere Voraussetzungen dazu berechtigen sollen, eine Zielvereinbarung in eine Zielvorgabe umzuwandeln.

BAG AKTUELL:

Verhandlungspflicht bei Zielvereinbarungen BAG, Urteil vom 03.07.2024 (Az.: 10 AZR 171/23)

Das Gehalt eines Arbeitnehmers setzte sich aus Festgehalt und Bonus zusammen. Der Bonus hing von Zielen ab, die zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer jährlich zu vereinbaren waren. Für den Fall, dass keine Ziele vereinbart werden, sollten diese seitens der Arbeitgeberin einseitig vorgegeben werden können. Dem Arbeitsvertrag nach war der Bonus zudem eine freiwillige Leistung, die vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstichtag und weiteren sechs Monaten danach abhing.

Die Arbeitgeberin hatte unter Fristsetzung um einen Vorschlag des Arbeitnehmers für eine Zielvereinbarung gebeten. Nachdem dieser unterblieb, machte sie selbst einen Vorschlag. Daraufhin unterbreitete der Arbeitnehmer einen Gegenvorschlag, den die Arbeitgeberin ablehnte und stattdessen selbst Ziele festlegte. Das Arbeitsverhältnis endete sodann durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers zum folgenden Jahresende. Ein Bonus wurde nicht gezahlt. Das Arbeitsgericht sprach dem Arbeitnehmer den vollen Bonus zu, das LAG Hamburg 90 % hiervon.

Das BAG bestätigte die Entscheidung des LAG, allerdings mit abweichender Begründung. Denn entgegen dem LAG Hamburg sah das BAG die streitige Vertragsklausel nicht bereits nach der sogenannten Unklarheitenregel (§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB) als unwirksam an. Die Klausel sei jedoch unangemessen benachteiligend, da der Arbeitgeber ihr zufolge ohne weitere Voraussetzungen von einer Zielvereinbarung auf eine Zielvorgabe umschwenken dürfe.

Sowohl Zielvereinbarung als auch Zielvorgabe seien zulässige Vertragsgestaltungen. Sehe ein Arbeitsvertrag jedoch eine Zielvereinbarung vor, so müsse der Arbeitgeber auch mit dem Arbeitnehmer verhandeln. Weiche der Arbeitgeber hiervon ab, ohne dafür bestimmte Voraussetzungen erfüllen zu müssen, verletze dies den Grundsatz, dass Verträge einzuhalten sind („pacta sunt servanda“).

Kein einseitiger Wechsel von Zielvereinbarung auf Zielvorgabe.

Verhandlungspflicht des Arbeitgebers.



Auch die Freiwilligkeits- und Bindungsklauseln sah das BAG als unwirksam an, da der Zielbonus zumindest mittelbar im Austauschverhältnis (Synallagma) zur Arbeitsleistung gestanden habe. Aus diesem Grunde durfte die Arbeitgeberin die Gegenleistung, also den Bonus, nicht unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt und Stichtags- oder Rückzahlungsbeschränkungen stellen.

AUS DER RECHTSPRECHUNG:

Vergütung für Umkleide-, Wege- und Körperreinigungszeiten erfordert Fremdnützigkeit BAG, Urteil vom 23.04.2024 (Az.: 5 AZR 212/23)

Der Kläger arbeitet als Containermechaniker bei der Beklagten. Die Arbeitgeberin (Beklagte) stellt ihm Arbeitskleidung zur Verfügung. Nach der Arbeit begibt sich der Kläger zum Umkleideraum und wäscht oder duscht sich. Die verunreinigte Arbeitskleidung verbleibt auf Anweisung der Beklagten zur Reinigung im Betrieb. Schichtbeginn- und ende gibt der Kläger jeweils nach dem Umziehen am Zeiterfassungsterminal ein.

Der Kläger verlangte die Vergütung seiner Umkleide-, Körperreinigungs- und innerbetrieblichen Wegezeiten, die nicht von der Schichtzeit umfasst sind. Nachdem die Vorinstanzen der Klage jeweils teilweise stattgaben, begehrte die Beklagte die vollständige Klageabweisung.

Das BAG gab der Revision im Hinblick auf Umkleide- und Duschzeiten aufgrund nicht ausreichender Tatsachenfeststellungen statt und verwies die Sache zurück an das LAG. Im Hinblick auf die Wegezeiten war die Revision erfolglos.

Zur Arbeitsleistung i.S.v. § 611a Abs. 1 BGB zähle nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber im Synallagma verlangte Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt.

Der mit dem An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb verbundene Zeitaufwand beruhe auf der Weisung zum Tragen der Dienstkleidung und sei daher ausschließlich fremdnützig und die dafür erforderlichen Zeiten somit zu vergüten. Auch die Wegezeit zwischen Umkleideraum und Arbeitsplatz sei Teil der vergütungspflichtigen Arbeitszeit, da die Arbeitskleidung nicht am Arbeitsplatz an- und abzulegen war, sondern dafür der räumlich getrennte Umkleideraum aufgesucht werden musste.

Umkleidezeiten unter Umständen vergütungspflichtig.

Körperreinigungszeiten seien vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn sich der Arbeitnehmer bei seiner geschuldeten Arbeitsleistung so sehr verschmutzt, dass ihm das Anlegen der Privatkleidung und der Weg nach Hause ohne eine vorherige Reinigung des Körpers nicht zugemutet werden kann. Das tägliche Waschen zwecks Beseitigung der üblichen Schweiß- und Körpergeruchsbildung diene jedoch auch der Befriedigung privater Bedürfnisse und sei damit nicht vergütungspflichtig.

Duschen kann Arbeitszeit sein.

Aufgrund der Vielzahl der Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sei jeweils anhand des konkreten Einzelfalls zu prüfen, welche Art der Körperreinigung erforderlich sei und mit der eigentlichen Tätigkeit und der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt. Maßstab sei dabei nicht das subjektive Empfinden des Einzelnen, sondern die objektivierte Sicht eines verständigen Arbeitnehmers.

Urlaubsabgeltungsanspruch nach Mutterschutz und Elternzeit BAG, Urteil vom 16.04.2024 (Az.: 9 AZR 165/23)

Die Klägerin hatte einen Jahresurlaubsanspruch von 29 Tagen. Vom 24.08.2015 bis zum 25.11.2020 nahm sie nach der Geburt ihrer zwei Kinder Mutterschutzfristen und Elternzeit in Anspruch, wobei die Zeiten nahtlos ineinander übergingen. Ihr Arbeitsverhältnis kündigte die Klägerin zum Ablauf der Elternzeit. Vor Ende des Arbeitsverhältnisses hatte die beklagte Arbeitgeberin keine Erklärung zur Kürzung des Urlaubs abgegeben. Die Klägerin machte Urlaubsabgeltung im Umfang von 146 Arbeitstagen geltend. Ihre Klage hatte in allen Instanzen Erfolg.

Der Klägerin stand nach Auffassung des BAG die volle Urlaubsabgeltung zu. Denn die Verfallregelung des § 7 Abs. 3 BurlG sei nicht einschlägig, da die vorrangig einzuhaltenden Vorschriften des § 17 Abs. 2 BEEG und § 24 S. 2 MuSchG ein abweichendes maßgebliches Urlaubsjahr vorgäben. Die Beklagte ➤

habe im bestehenden Arbeitsverhältnis keine Kürzungserklärung nach § 17 Abs. 1 BEEG abgegeben. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses könne diese nicht nachgeholt werden.

Kürzung des Urlaubs nur bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

Die Urlaubsansprüche seien auch nicht teilweise verjährt, da § 24 Satz 2 MuSchG und § 17 Abs. 2 BEEG einschlägig seien, die deren Fälligkeit auf einen Zeitraum nach Ablauf der Mutterschutzfristen bzw. Beendigung der Elternzeit hinausschieben. Schließlich sei für den Beginn der Verjährungsfrist die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers erforderlich.

Um hohe Urlaubsabgeltungszahlungen zu vermeiden, sollten Arbeitgeber mit der Bestätigung der Elternzeit die Kürzung des Urlaubs gemäß § 17 Abs. 1 BEEG für jeden vollen Monat der Elternzeit erklären, im Arbeitsvertrag zwischen gesetzlichem und vertraglichem Urlaub unterscheiden und für den vertraglichen Urlaub abweichende Verfallregelungen treffen.

Urlaub schon mit der Bestätigung der Elternzeit kürzen.

Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes während der Kündigungsfrist BAG, Urteil vom 12.02.2025 (Az.: 5 AZR 127/24)

Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses und unwiderruflicher Freistellung des Klägers schickte die beklagte Arbeitgeberin diesem 43 Stellenangebote aus Jobportalen. Auf sieben davon bewarb sich der Kläger, allerdings erst ab dem Ende der Kündigungsfrist. Für den letzten Monat der Kündigungsfrist zahlte die Beklagte keine Vergütung mehr, da sie der Auffassung war, der Kläger sei verpflichtet gewesen, sich während der Freistellung auf die ihm übersandten Stellenanzeigen zu bewerben.

Das BAG entschied, dass sich die Beklagte aufgrund der von ihr einseitig erklärten Freistellung im Annahmeverzug befand und dem Kläger daher die vereinbarte Vergütung für die gesamte Dauer der Kündigungsfrist schuldete. Nicht erzielten anderweitigen Verdienst müsse sich der Kläger nicht anrechnen lassen. Eine fiktive Anrechnung unterlassenen Verdienstes sei nur gerechtfertigt, wenn der Kläger wider Treu und Glauben (§ 242 BGB) untätig geblieben wäre. Da § 615 Satz 2 BGB eine Billigkeitsregelung enthalte, könne der Umfang der Obliegenheit des Arbeitnehmers zu anderweitigem Erwerb nicht losgelöst von den Pflichten der Beklagten beurteilt werden. Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass ihr die Erfüllung des aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Beschäftigungsanspruchs des Klägers unzumutbar gewesen wäre. Ausgehend davon habe für ihn keine Verpflichtung bestanden, schon vor Ablauf der Kündigungsfrist zur finanziellen Entlastung der Beklagten ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis einzugehen und daraus Verdienst zu erzielen.

Kein neuer Job vor Ende der Kündigungsfrist erforderlich.

Entgeltabrechnung als elektronisches Dokument zulässig BAG, Urteil vom 28.01.2025 (Az.: 9 AZR 48/24)

Entsprechend einer Konzernbetriebsvereinbarung stellte die Beklagte der Klägerin Entgeltabrechnungen nur digital in einem Mitarbeiterpostfach zur Verfügung. Die Klägerin verlangte demgegenüber, ihre Entgeltabrechnungen auch weiterhin in Papierform zu erhalten.

Nachdem das LAG Niedersachsen dem Begehren der Klägerin entsprochen hatte, war die Revision der Arbeitgeberin erfolgreich.

Das BAG entschied, dass die von § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO vorgeschriebene Textform für Entgeltabrechnungen grundsätzlich gewahrt ist, wenn Arbeitgeber die Abrechnung in ein digitales Mitarbeiterpostfach einstellen. Der Anspruch auf eine Entgeltabrechnung sei eine „Holschuld“, die der Arbeitgeber erfüllen könne, ohne für den Zugang verantwortlich zu sein. Es genüge daher das Bereitstellen der Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle. Berechtigte Interessen von Beschäftigten, die privat über keine Möglichkeiten eines Online-Zugriffs verfügen, seien hierbei jedoch zu berücksichtigen.

Kein Anspruch auf Entgeltabrechnung in Papierform.

Entsprechend dieser Vorgaben erkannte das BAG, dass die im Rahmen der Konzernbetriebsvereinbarung geregelte digitale Zurverfügungstellung von Entgeltabrechnungen nicht unverhältnismäßig in die Rechte der Arbeitnehmer eingreife. Da das LAG Niedersachsen jedoch nicht festgestellt hatte, ob Einführung und Betrieb des digitalen Postfachs überhaupt in die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats fielen, konnte das BAG die Sache nicht abschließend entscheiden und verwies sie zurück an die Vorinstanz.



Diskriminierung bei Überstundenzuschlägen BAG, Urteil vom 05.12.2024 (Az.: 8 AZR 370/20)

Die Klägerin ist bei der Beklagten in Teilzeit beschäftigt. Nach dem für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifvertrag waren Überstunden mit 30 % zuschlagspflichtig, sofern diese über die Arbeitszeit eines in Vollzeit Beschäftigten hinausgingen und nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden. Alternativ zur Auszahlung des Zuschlags war auch eine Zeitgutschrift im Arbeitszeitkonto möglich. Das Arbeitszeitkonto der Klägerin wies ein Arbeitszeitguthaben von 129 Stunden und 24 Minuten aus. Hierfür wurden weder Überstundenzuschläge gezahlt noch im Arbeitszeitkonto eine Zeitgutschrift vorgenommen, da die Überstunden nicht über die regelmäßige Vollzeitarbeitszeit hinausgingen.

Die Klägerin begehrte eine den Zuschlägen entsprechende Zeitgutschrift in Höhe von 38 Stunden und 49 Minuten. Zudem verlangte sie eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG, da die aus ihrer Sicht erfolgte Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten zugleich eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts begründe, da bei der Beklagten der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten 90 % betrug.

BAG und EuGH bestätigten die mit der „Lufthansa Cityline Entscheidung“ verbundene Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung, dass keine Benachteiligung vorliege, sofern jedem Arbeitnehmer für jede Arbeitsstunde das gleiche Arbeitsentgelt gezahlt werde. Eine einheitliche Zuschlagsgrenze benachteilige Teilzeitbeschäftigte, da es für diese schwieriger sei, diese zu erreichen. Eine solche Benachteiligung bedürfe eines sachlichen Grundes, der nicht vorliege. Da von der Ungleichbehandlung überwiegend Frauen betroffen waren, sprach das BAG der Klägerin zudem den verlangten Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG aufgrund mittelbarer Geschlechterdiskriminierung zu.

Teilzeitkräfte: Überstundenzuschläge ab der ersten Stunde.

AUS DER GESETZGEBUNG:

Zum 01.01.2025 ist das **Vierte Bürokratieentlastungsgesetz** mit einigen arbeitsrechtlichen Neuerungen in Kraft getreten.

Arbeitgeber können nun über die wesentlichen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge auch in Textform (z.B. per E-Mail) informieren sowie Regelaltersgrenzbefristungen in Textform treffen. Verlangen Arbeitnehmer jedoch einen schriftlichen Nachweis ihrer Arbeitsbedingungen, muss dieser auch weiterhin in Schriftform erfolgen. In besonders von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung bedrohten Wirtschaftsbereichen, z.B. dem Baugewerbe, bleibt es jedoch bei der Schriftform.

Arbeitsbedingungen in Textform.

Mit Einverständnis des Arbeitnehmers können Arbeitszeugnisse nun auch in elektronischer Form (verlangt wird eine qualifizierte elektronische Signatur) erteilt werden. Ohne Einverständnis bleibt es beim Schriftformerfordernis.

Zeugnisse in elektronischer Form.

Auch für Überlassungsverträge zwischen Verleiher und Entleiher genügt nun die Textform, weshalb diese z. B. per E-Mail geschlossen werden können.

Eine **Änderung des Mutterschutzgesetzes** hat am 14. Februar 2025 den Bundesrat passiert. Mutterschutzfristen gelten nun ab Inkrafttreten des Gesetzes am 01.06.2025 auch bei Fehlgeburten. Die Neuregelung sieht bei Fehlgeburten einen Mutterschutz ab der 13. Schwangerschaftswoche vor. Dieser ist hinsichtlich der Dauer der Schutzfrist gestaffelt.

Mutterschutz bei Fehlgeburten.

GLAUBER & PARTNER

Rathausstraße 13 | D - 20095 Hamburg
Tel. + 49 - 40 - 32 33 99 - 0 | Fax + 49 - 40 - 32 33 99 - 11
rechtsanwaelte@glauber.de | www.glauber.de

Ihre Ansprechpartner im Arbeitsrecht sind:

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Dirk Uhlmannsiek

Rechtsanwältin

Anja Krüger

www.der-arbeitsrechtsreport.de