

## Urteile, die Sie interessieren könnten

zusammengestellt von Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht u. Fachanwalt für Erbrecht  
Michael Henn, Stuttgart

### I.

#### **Tarifliche Entgelterhöhung bei ungenügender Sanierung von sanitären Einrichtungen**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Februar 2023 – 4 AZR 68/22

In einem Haustarifvertrag kann eine Entgelterhöhung für den Fall vereinbart werden, dass die Arbeitgeberin konkret bezeichnete Sanierungsmaßnahmen nicht bis zu einem bestimmten Datum durchführt. Die tarifliche Entgelterhöhung steht unter einer aufschiebenden Bedingung iSd. § 158 Abs. 1 BGB, ohne dass es sich zugleich um eine Vertragsstrafenabrede iSd. §§ 339 ff. BGB handelt.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 2011 beschäftigt. Diese schloss mit der IG Metall im Jahr 2018 einen Haustarifvertrag, der eine Erhöhung der Entgelte in zwei Schritten (April 2018 und Mai 2019) um insgesamt 4,0 vH vorsah. Darüber hinaus war unter „betriebliche Themen“ vereinbart, dass die Beklagte bis zum 31. Dezember 2018 Betriebsvereinbarungen zu bestimmten Themen schließt und dazu erforderliche Baumaßnahmen durchführt. Weiterhin sollten bis zum 30. Juni 2019 sanitäre Einrichtungen grundsaniert werden. Anderenfalls „erfolgt zum 1. Juli 2019 eine weitere Erhöhung der Entgelte um 0,5 vH“. Nachdem die Sanierung am 30. Juni 2019 nicht vollständig abgeschlossen war, hat der Kläger für die nachfolgende Zeit die entsprechende Entgelterhöhung mit einem Zahlungs- und einem Feststellungsantrag geltend gemacht. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Regelung enthalte die Vereinbarung einer Vertragsstrafe, die unwirksam, jedenfalls aber nach § 343 BGB oder § 242 BGB herabzusetzen sei. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht dem Kläger ein um 0,1 vH höheres Entgelt zugesprochen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg, während die Anschlussrevision der Beklagten weitgehend unbegründet war. Die Bedingung für die Entgelterhöhung iSd. § 158 Abs. 1 BGB ist aufgrund der unvollständigen Durchführung der vereinbarten Sanierungsmaßnahmen eingetreten. Bei der tarifvertraglichen Regelung handelt es sich nicht um eine Vertragsstrafe iSd. §§ 339 ff. BGB. Die Entgelterhöhung betrifft die Ausgestaltung der Hauptleistungspflichten der tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse und dient daher anderen Zwecken als eine Vertragsstrafe. Mangels Anwendbarkeit der gesetzlichen Regelungen zur Vertragsstrafe kam eine Herabsetzung der Entgelterhöhung nach § 343 BGB nicht in Betracht. Ebenso schied eine solche auf Grundlage von § 242 BGB aus. Dem Zahlungsantrag war daher stattzugeben. Hinsichtlich des Feststellungsantrags war der Rechtsstreit aus prozessualen Gründen an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

#### **Siehe:**

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/tarifliche-entgelterhoehung-bei-ungenuegender-sanierung-von-sanitaeren-einrichtungen/>

### II.

#### **Verschieden hohe tarifliche Zuschläge bei regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Februar 2023 – 10 AZR 332/20

Eine Regelung in einem Tarifvertrag, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Zuschlag vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit, verstößt dann nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, wenn ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung gegeben ist, der aus dem Tarifvertrag erkennbar sein muss. Ein solcher kann darin liegen, dass mit dem höheren Zuschlag neben den spezifischen Belastungen durch die Nachtarbeit auch die Belastungen durch die geringere Planbarkeit eines Arbeitseinsatzes in unregelmäßiger Nachtarbeit ausgeglichen werden sollen.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Getränkeindustrie. Die Klägerin leistete dort im Streitzeitraum Nachtarbeit im Rahmen eines Wechselschichtmodells. Im Arbeitsverhältnis der Parteien gilt der Manteltarifvertrag zwischen dem Verband der Erfrischungsgetränke-Industrie Berlin und Region Ost

## VDA- Arbeitsrechtsdepesche 03-2023

e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Hauptverwaltung vom 24. März 1998 (MTV). Der MTV regelt, dass der Zuschlag zum Stundenentgelt für regelmäßige Nachtarbeit 20 % und für unregelmäßige Nachtarbeit 50 % beträgt. Arbeitnehmer/innen, die Dauernachtarbeit leisten oder in einem 3-Schicht-Wechsel eingesetzt werden, haben daneben für je 20 geleistete Nachtschichten Anspruch auf einen Tag Schichtfreizeit. Die Klägerin erhielt für die von ihr geleistete regelmäßige Nachtschichtarbeit den Zuschlag iHv. 20 %. Sie ist der Auffassung, die unterschiedliche Höhe der Nachtarbeitszuschläge verstoße gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung bestehe unter dem Aspekt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, auf den es allein ankomme, nicht. Der Anspruch auf Schichtfreizeit beseitige die Ungleichbehandlung nicht, da damit nicht die spezifischen Belastungen durch die Nachtarbeit ausgeglichen würden. Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin weitere Nachtarbeitszuschläge iHd. Differenz zwischen dem Zuschlag für regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage teilweise stattgegeben. Auf ein Vorabentscheidungsersuchen des Zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 9. Dezember 2020 – 10 AZR 332/20 (A) – vgl. PM Nr. 46/20) hat der Gerichtshof der Europäischen Union mit Urteil vom 7. Juli 2022 – C-257/21 – entschieden, dass die Regelung von Nachtarbeitszuschlägen in Tarifverträgen keine Durchführung von Unionsrecht ist.

Nachgehend zu dieser Entscheidung hatte die Revision der Beklagten vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Regelung im MTV zu unterschiedlich hohen Zuschlägen für regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Arbeitnehmer, die regelmäßige bzw. unregelmäßige Nachtarbeit im Tarifsinn leisten, sind zwar miteinander vergleichbar. Auch werden sie ungleich behandelt, indem für unregelmäßige Nachtarbeit ein höherer Zuschlag gezahlt wird als für regelmäßige Nachtarbeit. Für diese Ungleichbehandlung ist vorliegend aber ein aus dem Tarifvertrag erkennbarer sachlicher Grund gegeben. Der MTV beinhaltet zunächst einen angemessenen Ausgleich für die gesundheitlichen Belastungen sowohl durch regelmäßige als auch durch unregelmäßige Nachtarbeit und hat damit Vorrang vor dem gesetzlichen Anspruch auf einen Nachtarbeitszuschlag nach § 6 Abs. 5 ArbZG. Daneben bezweckt der MTV aber auch, Belastungen für die Beschäftigten, die unregelmäßige Nachtarbeit leisten, wegen der schlechteren Planbarkeit dieser Art der Arbeitseinsätze auszugleichen. Den Tarifvertragsparteien ist es im Rahmen der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Tarifautonomie nicht verwehrt, mit einem Nachtarbeitszuschlag neben dem Schutz der Gesundheit weitere Zwecke zu verfolgen. Dieser weitere Zweck ergibt sich aus dem Inhalt der Bestimmungen des MTV. Eine Angemessenheitsprüfung im Hinblick auf die Höhe der Differenz der Zuschläge erfolgt nicht. Es liegt im Ermessen der Tarifvertragsparteien, wie sie den Aspekt der schlechteren Planbarkeit für die Beschäftigten, die unregelmäßige Nachtarbeit leisten, finanziell bewerten und ausgleichen.

### Siehe:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/verschieden-hohe-tarifliche-zuschlaege-bei-regelmaessiger-und-unregelmaessiger-nachtarbeit/>

### III.

#### **Die tägliche Ruhezeit kommt zur wöchentlichen Ruhezeit hinzu, auch wenn sie dieser unmittelbar vorausgeht**

EuGH, PRESSEMITTEILUNG Nr. 39/23 vom 2.03.2023, Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-477/21 | MÁV-START

*Dies ist auch dann der Fall, wenn die nationalen Rechtsvorschriften den Arbeitnehmern eine wöchentliche Ruhezeit gewähren, die länger ist als unionsrechtlich vorgegeben*

Ein Lokführer, der bei der ungarischen Eisenbahngesellschaft MÁV-START beschäftigt ist, klagt vor dem Gerichtshof Miskolc gegen die Entscheidung seiner Arbeitgeberin, ihm keine tägliche Ruhezeit von mindestens elfzusammenhängenden Stunden (auf die der Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung pro24-Stunden-Zeitraum Anspruch hat) zu gewähren, wenn diese Ruhezeit einer wöchentlichen Ruhezeit oder einer Urlaubszeit vorausgeht oder dieser nachfolgt.

MÁV-START macht geltend, dass ihr Arbeitnehmer durch ihre Entscheidung in keiner Weise benachteiligt werde, da der im vorliegenden Fall anwendbare Tarifvertrag eine wöchentliche Mindestruhezeit gewähre, die mit mindestens 42 Stunden deutlich über der von der Richtlinie vorgegebenen (24 Stunden) liege.

## VDA- Arbeitsrechtsdepesche 03-2023

Der Gerichtshof Miskolc möchte vom Gerichtshof unter anderem wissen, ob nach der Richtlinie eine mit einer wöchentlichen Ruhezeit zusammenhängend gewährte tägliche Ruhezeit Teil der wöchentlichen Ruhezeit ist.

In seinem heutigen Urteil stellt der Gerichtshof fest, dass die tägliche Ruhezeit und die wöchentliche Ruhezeit zwei autonome Rechte sind, mit denen unterschiedliche Ziele verfolgt werden. Die tägliche Ruhezeit ermöglicht es dem Arbeitnehmer, sich für eine bestimmte Anzahl von Stunden, die nicht nur zusammenhängen, sondern sich auch unmittelbar an eine Arbeitsperiode anschließen müssen, aus seiner Arbeitsumgebung zurückziehen. Die wöchentliche Ruhezeit ermöglicht es dem Arbeitnehmer, sich pro Siebentageszeitraum auszuruhen. Folglich ist den Arbeitnehmern die tatsächliche Inanspruchnahme beider Rechte zu gewährleisten.

Wäre die tägliche Ruhezeit hingegen Teil der wöchentlichen Ruhezeit, würde der Anspruch auf die tägliche Ruhezeit dadurch ausgehöhlt, dass dem Arbeitnehmer die tatsächliche Inanspruchnahme dieser Ruhezeit vorenthalten würde, wenn er sein Recht auf wöchentliche Ruhezeit in Anspruch nimmt. Die Richtlinie beschränkt sich nicht darauf, allgemein eine Mindestdauer für das Recht auf eine wöchentliche Mindestruhezeit festzulegen, sondern stellt ausdrücklich klar, dass zu diesem Zeitraum der Zeitraum hinzukommt, der mit dem Recht auf tägliche Ruhezeit verknüpft ist. Daraus folgt, dass die tägliche Ruhezeit nicht Teil der wöchentlichen Ruhezeit ist, sondern zu dieser hinzukommt, auch wenn sie dieser unmittelbar vorausgeht.

Der Gerichtshof stellt auch fest, dass die im Vergleich zur Richtlinie günstigeren Bestimmungen des ungarischen Rechts über die Mindestdauer der wöchentlichen Ruhezeit dem Arbeitnehmer nicht andere Rechte nehmen können, die ihm diese Richtlinie gewährt, insbesondere nicht das Recht auf tägliche Ruhezeit. Daher muss die tägliche Ruhezeit unabhängig von der Dauer der in der anwendbaren nationalen Regelung vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeit gewährt werden.

**Siehe:**

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2023-03/cp230039de.pdf>

### IV.

#### **Luftfahrt - Wet-Lease als Arbeitnehmerüberlassung**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 4.10.2022, 15 Sa 30/21

1. Lässt ein Unternehmen als Vertragsarbeitgeber sein arbeitsvertragliches Weisungsrecht von einem zweiten Unternehmen ausüben und überlässt es diesem insbesondere auch das situationsbezogene "Dirigieren" der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall, und ermöglicht das andere Unternehmen seinerseits einem dritten Unternehmen durch diese Steuerung des Personals die Betriebsführung des dritten Unternehmens, liegt eine Arbeitnehmerüberlassung an das zweite Unternehmen vor.

2. Der durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gewährleistete Schutz darf jedenfalls nicht dadurch umgangen werden, dass die Erteilung arbeitsrechtlicher Weisungen einerseits und die "Betriebseingliederung" andererseits aufgespalten werden. Das gilt auch im Bereich der Luftfahrt.

**Siehe:**

[http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender\\_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2022-10&nr=38713&pos=3&anz=4](http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2022-10&nr=38713&pos=3&anz=4)

### V.

#### **Erstattung nachentrichteter Lohnsteuer - Haftungsbescheid - Gesamtschuld - Mitverschulden - Vertrag zu Lasten Dritter**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 10.2.2023, 12 Sa 50/22

1. Hat der Arbeitgeber zu wenig Lohnsteuer von den Einkünften des Arbeitnehmers einbehalten und an das Finanzamt abgeführt, kann er bis zur Inanspruchnahme durch das Finanzamt vom Arbeitnehmer Freistellung von etwaigen Nachforderungen verlangen und nach Inanspruchnahme die Erstattung der gezahlten Lohnsteuern im Wege des Gesamtschuldnerausgleichs. Im Rahmen des Gesamtschuldnerausgleichs haftet der Arbeitnehmer im Innenverhältnis voll.

2. Die Regresspflicht des Arbeitnehmers besteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber freiwillig oder auf Grund eines Haftungsbescheids die Steuernachforderung für den Arbeitnehmer erfüllt.

## VDA- Arbeitsrechtsdepesche 03-2023

3. Einwendungen des Arbeitnehmers gegen die Feststellungen eines Haftungsbescheids sind im arbeitsgerichtlichen Regressverfahren - abgesehen von Fällen der offenkundigen Unrichtigkeit der steuerrechtlichen Bewertung - grundsätzlich nicht zulässig. Entsprechendes gilt bei einer freiwilligen Nachentrichtung von Lohnsteuer.

4. Allein durch die Bekanntgabe eines Haftungsbescheids an den Arbeitgeber wird keine Frist für die öffentlich-rechtliche Anfechtung des Bescheids durch den Arbeitnehmer in Gang gesetzt. Die unterbliebene oder verzögerte In-Kennntnis-Setzung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber bezüglich Existenz oder Inhalt eines Haftungsbescheids kann nicht zum Verlust des Anfechtungsrechts des Arbeitnehmers führen.

5. Ein Sorgfaltspflichtverstoß des Arbeitgebers bei der Abführung von Lohnsteuer ist für die Regresspflicht des Arbeitnehmers ohne Relevanz. § 254 BGB findet keine Anwendung.

6. Ein solcher Sorgfaltspflichtverstoß des Arbeitgebers kann zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers führen. Die Lohnsteuer selbst stellt dabei jedoch keinen ersatzfähigen Schadensposten dar.

7. Das Einverständnis des Arbeitgebers mit einem gegen ihn ergangenen Haftungsbescheid stellt keinen Vertrag mit dem Finanzamt zu Lasten des Arbeitnehmers dar.

8. Einer vor Fälligkeit erfolgten Mahnung kommt auch nach dem Eintritt der Fälligkeit keine verzugsbegründende Wirkung zu.

**Siehe:**

[http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender\\_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&nr=38694&pos=1&anz=6](http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&nr=38694&pos=1&anz=6)

### VI.

#### **Annahmeverzugslohn Zu kurzfristige Klagerweiterung**

Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 23.2.2023, 25 Ca 956/22

1. Macht der Arbeitnehmer Annahmeverzugslohn geltend, trifft ihn eine sekundäre Darlegungslast. Da der im Hinblick auf § 11 Nr. 1 und 2 KSchG primär darlegungs-belastete Arbeitgeber keine Kenntnis von anrechenbaren Einkünften oder böswillig unterlassenem Zwischenverdienst hat, trifft den Arbeitnehmer die prozessuale Pflicht, sich auf Verlangen des Arbeitgebers zu diesen Punkten zu erklären. Hierzu gehört es auch, zu etwaigen Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit vorzutragen.

2. Kommt der Arbeitnehmer seiner sekundären Darlegungslast nicht nach, ist die Klage nicht nur als „zur Zeit“ unbegründet, sondern als „insgesamt“ unbegründet abzuweisen, da sich der Arbeitnehmer in voller Höhe einen hypothetischen Erwerb gemäß § 11 Nr. 2 KSchG anrechnen lassen muss. Die prozessuale Situation unterscheidet sich nicht von anderen Situationen, die sich dadurch auszeichnen, dass den Arbeitnehmer eine sekundäre Darlegungslast trifft.

3. Eine Klagerweiterung, die unter Versäumung der Wochenfrist gemäß § 132 Abs. 1 ZPO und in leichtfertiger Prozessführung eingereicht wurde, ist nicht sachdienlich im Sinne von § 263 ZPO. Bei Widerspruch des Gegners fallen solche Klageanträge nicht zur Sachentscheidung des Gerichts an, sondern sind unzulässig.

4. Die arbeitsgerichtliche Güteverhandlung ist für eine frühere mündliche Verhandlung im Sinne des § 251a Abs. 2 Satz 1 ZPO ausreichend, da die mündliche Verhandlung gemäß § 54 Abs. 1 Satz 1 ArbGG bereits mit der Verhandlung vor dem Vorsitzenden zum Zwecke der gütlichen Einigung beginnt.

**Siehe:**

[http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender\\_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&nr=38660&pos=0&anz=6](http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&nr=38660&pos=0&anz=6)

# VDA- Arbeitsrechtsdepesche 03-2023

## VII.

### StGB § 266 Abs. 1 (Vergütung von Betriebsräten der Volkswagen AG)

Bundesgerichtshof, Urteil vom 10. Januar 2023 - 6 StR 133/22

Der objektive Tatbestand der Untreue nach § 266 Abs. 1 StGB kann erfüllt sein, wenn ein Vorstand oder Prokurist einer Aktiengesellschaft unter Verstoß gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot (§ 78 Satz 2 BetrVG) einem Mitglied des Betriebsrats ein überhöhtes Arbeitsentgelt gewährt.

#### Siehe:

<https://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&Datum=Aktuell&Sort=12288&Seite=4&nr=132669&pos=125&anz=819>

## VIII.

### Schadensersatz aus DSGVO

Urteil des ArbG Oldenburg vom 9.02.2023, AZ 3 Ca 150/21

Ein Schadensersatzanspruch in Höhe von 500 € je Kalendermonat bei Nichterfüllung eines Auskunftsanspruches Art. 82 DSGVO kann angemessen sein.

(Leitsatz der Redaktion)

#### **Siehe anl. Urteil des ArbG Oldenburg vom 9.02.2023**

Eingereicht von unserem Mitglied Klaus-Dieter Franzen, Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht/Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz/ Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (DSB-TÜV), Bremen

Mit besten Grüßen  
Ihr

Michael Henn  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Erbrecht  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
VDAA – Präsident

**VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e.V.**

**Kronprinzstr. 14**

**70173 Stuttgart**

**Telefon: (0711) 3058 9320**

**Telefax: (0711) 3058 9311**

**Email: [info@vdaa.de](mailto:info@vdaa.de)**

**[www.vdaa.de](http://www.vdaa.de)**