

Urteile, die Ihre Leser interessieren könnten

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

I.

Endgehaltsbezogene Betriebsrente und Teilzeit

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Juni 2023 – 1 AZR 265/22

Eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, dem Arbeitgeber eine von ihm für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags an einen Dritten gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist beendet, ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB* unwirksam.

Die Parteien schlossen Ende März 2021 einen Arbeitsvertrag, auf dessen Grundlage der Kläger ab dem 1. Mai 2021 bei der Beklagten tätig wurde. Der Vertrag kam durch Vermittlung eines Personaldienstleisters zustande. Die Beklagte zahlte an diesen eine Vermittlungsprovision iHv. 4.461,60 Euro. Weitere 2.230,80 Euro sollten nach Ablauf der – im Arbeitsvertrag vereinbarten – sechsmonatigen Probezeit fällig sein. Nach § 13 des Arbeitsvertrags war der Kläger verpflichtet, der Beklagten die gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht über den 30. Juni 2022 hinaus fortbestehen und unter anderem – aus vom Kläger „zu vertretenden Gründen“ von ihm selbst beendet werden würde. Nachdem der Kläger sein Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. Juni 2021 gekündigt hatte, behielt die Beklagte – unter Verweis auf § 13 des Arbeitsvertrags – von der für den Monat Juni 2021 abgerechneten Vergütung des Klägers einen Teilbetrag iHv. 809,21 Euro netto ein.

Mit seiner Klage hat der Kläger – soweit für die Revision von Interesse – die Zahlung dieses Betrags verlangt. Er hat geltend gemacht, die Regelung in § 13 seines Arbeitsvertrags sei unwirksam, weil sie ihn unangemessen benachteilige. Die Beklagte hat im Weg der Widerklage die Erstattung restlicher Vermittlungsprovision iHv. 3.652,39 Euro erstrebt. Sie hat die Auffassung vertreten, die vertragliche Regelung sei wirksam. Sie habe ein berechtigtes Interesse, die für die Vermittlung des Klägers gezahlte Provision nur dann endgültig aufzubringen, wenn er bis zum Ablauf der vereinbarten Frist für sie tätig gewesen sei.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Die Revision der Beklagten blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Die genannte Regelung in § 13 des Arbeitsvertrags – bei der es sich um eine kontrollfähige Einmalbedingung iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB** handelt – benachteiligt den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist daher nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB* unwirksam. Der Kläger wird hierdurch in seinem von Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantierten Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes beeinträchtigt, ohne dass dies durch begründete Interessen der Beklagten gerechtfertigt wäre. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das unternehmerische Risiko dafür zu tragen, dass sich von ihm getätigte finanzielle Aufwendungen für die Personalbeschaffung nicht „lohnen“, weil der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis in rechtlich zulässiger Weise beendet. Es besteht deshalb kein billigenwertes Interesse der Beklagten, solche Kosten auf den Kläger zu übertragen. Der Kläger erhält auch keinen Vorteil, der die Beeinträchtigung seiner Arbeitsplatzwahlfreiheit ausgleichen könnte.

Siehe:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/keine-erstattung-einer-personalvermittlungsprovision-durch-den-arbeitnehmer/>

II.

Keine Erstattung einer Personalvermittlungsprovision durch den Arbeitnehmer

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Juni 2023 – 3 AZR 221/22

Eine Betriebsrentenzusage kann zulässig auf das im letzten Kalenderjahr vor dem Ausscheiden durchschnittlich bezogene Monatsgehalt abstellen, um die Betriebsrentenleistungen zu berechnen, und

VDA- Arbeitsrechtsdepesche 06-2023

dieses im Fall von Teilzeitbeschäftigung innerhalb der letzten zehn Jahre vor dem Ausscheiden mit einem Faktor für den durchschnittlichen Beschäftigungsumfang in diesem Zeitraum modifizieren.

Die Parteien streiten über die Berechnung der Betriebsrente. Die 1964 geborene Klägerin war bei der Beklagten seit August 1984 zunächst in Vollzeit und ab Mai 2005 bis zu ihrem Ausscheiden im September 2020 in Teilzeit beschäftigt. Die Versorgungsrichtlinien sahen eine Altersrente vor, die sich aus einem Festrentenbetrag mal Dienstjahren ergab, wobei sich der Festrentenbetrag nach folgender Formel errechnete: Rentenfähiges Einkommen/Beitragsbemessungsgrenze x Renteneckwert. Das rentenfähige Einkommen sollte ein Zwölftel des Einkommens betragen, das der Mitarbeiter im letzten Kalenderjahr vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. dem vorzeitigen Ausscheiden bezogen hatte. War ein Mitarbeiter innerhalb der letzten zehn anrechnungsfähigen Dienstjahre ganz oder teilweise teilzeitbeschäftigt, veränderte sich der Festrentenbetrag in dem Verhältnis, in dem die durchschnittliche Arbeitszeit des Mitarbeiters während der letzten zehn Dienstjahre zu seiner Arbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres vor dem Eintritt des Versorgungsfalles bzw. dem vorzeitigen Ausscheiden gestanden hatte.

Die Klägerin hat gemeint, ihr stehe wegen der früheren Vollzeitbeschäftigung eine höhere Betriebsrente zu. Die Berechnung der Beklagten verstoße gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz und damit gegen das Verbot der Diskriminierung wegen der Teilzeit. Nicht nur die letzten zehn Jahre, sondern ihre gesamte Beschäftigungszeit müsse quotiert berücksichtigt werden. Die Beklagte hat gemeint, der Lebensstandard verfestige sich im Bezugszeitraum vor dem Ausscheiden. Es sei zulässig, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis ihres Beschäftigungsumfangs zu kürzen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Bei einer endgehaltsbezogenen Betriebsrentenzusage darf, selbst wenn diese zudem die erbrachte Dienstzeit honoriert, auf das zuletzt maßgebliche Entgelt auch bei Teilzeitkräften abgestellt werden. Die endgehaltsbezogene Betriebsrente dient insoweit dem legitimen Zweck der Erhaltung des letzten im Erwerbsleben erarbeiteten Lebensstandards im Ruhestand. Hierbei ist es nicht zu beanstanden, wenn die Zusage einen Betrachtungszeitraum von zehn Jahren vor dem Ausscheiden zur Bestimmung des maßgeblichen durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs von Teilzeitbeschäftigten zugrunde legt. Diese werden dadurch nicht unzulässig benachteiligt.

Siehe:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/endgehaltsbezogene-betriebsrente-und-teilzeit/>

III.

Offene Videoüberwachung – Verwertungsverbot

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. Juni 2023 – 2 AZR 296/22

In einem Kündigungsschutzprozess besteht grundsätzlich kein Verwertungsverbot in Bezug auf solche Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen. Das gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht.

Der Kläger war bei der Beklagten zuletzt als Teamsprecher in der Gießerei beschäftigt. Die Beklagte wirft ihm ua. vor, am 2. Juni 2018 eine sog. Mehrarbeitsschicht in der Absicht nicht geleistet zu haben, sie gleichwohl vergütet zu bekommen. Nach seinem eigenen Vorbringen hat der Kläger zwar an diesem Tag zunächst das Werksgelände betreten. Die auf einen anonymen Hinweis hin erfolgte Auswertung der Aufzeichnungen einer durch ein Piktogramm ausgewiesenen und auch sonst nicht zu übersehenden Videokamera an einem Tor zum Werksgelände ergab nach dem Vortrag der Beklagten aber, dass der Kläger dieses noch vor Schichtbeginn wieder verlassen hat. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Mit seiner dagegen erhobenen Klage hat der Kläger ua. geltend gemacht, er habe am 2. Juni 2018 gearbeitet. Die Erkenntnisse aus der Videoüberwachung unterlägen einem Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot und dürften daher im Kündigungsschutzprozess nicht berücksichtigt werden.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts bis auf einen Antrag betreffend ein Zwischenzeugnis Erfolg. Sie führte zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Dieses musste nicht

VDA- Arbeitsrechtsdepesche 06-2023

nur das Vorbringen der Beklagten zum Verlassen des Werksgeländes durch den Kläger vor Beginn der Mehrarbeitsschicht zu Grunde legen, sondern ggf. auch die betreffende Bildsequenz aus der Videoüberwachung am Tor zum Werksgelände in Augenschein nehmen. Dies folgt aus den einschlägigen Vorschriften des Unionsrechts sowie des nationalen Verfahrens- und Verfassungsrechts. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Überwachung in jeder Hinsicht den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes bzw. der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) entsprach. Selbst wenn dies nicht der Fall gewesen sein sollte, wäre eine Verarbeitung der betreffenden personenbezogenen Daten des Klägers durch die Gerichte für Arbeitsachen nach der DSGVO nicht ausgeschlossen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Datenerhebung wie hier offen erfolgt und vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers in Rede steht. In einem solchen Fall ist es grundsätzlich irrelevant, wie lange der Arbeitgeber mit der erstmaligen Einsichtnahme in das Bildmaterial zugewartet und es bis dahin vorgehalten hat. Der Senat konnte offenlassen, ob ausnahmsweise aus Gründen der Generalprävention ein Verwertungsverbot in Bezug auf vorsätzliche Pflichtverstöße in Betracht kommt, wenn die offene Überwachungsmaßnahme eine schwerwiegende Grundrechtsverletzung darstellt. Das war vorliegend nicht der Fall.

Siehe:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/offene-videoueberwachung-verwertungsverbot-2/>

IV.

Verwirkung eines Anspruchs auf Zeugnisberichtigung

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 31.5.2023, 4 Sa 54/22

1. Einzelfallentscheidung zur Frage der Verwirkung eines Anspruchs auf Berichtigung eines Arbeitszeugnisses.
2. Der Arbeitgeber hat kein schutzwürdiges Vertrauen auf den Bestand des erteilten Zeugnisses, wenn er den Arbeitnehmer böswillig mit "ungenügend" beurteilt hat und der Arbeitnehmer das Zeugnis als "sittenwidrig", "unterirdisch" und von vorsätzlicher Schädigungsabsicht getragen beanstandet hat. Das gilt auch dann, wenn zwischen Beanstandung und Klageerhebung zwei Jahre liegen.

Siehe:

http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=0&nr=38914&pos=0&anz=15

V.

Nebentätigkeit - Öffentlicher Dienst - Untersagung bzw. Verweigerung der Genehmigung - Mitarbeiter im Bauamt

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 5.5.2023, 12 Sa 11/22

1. § 3 Abs. 3 TVöD-V enthält bei erfolgter Anzeige einer Nebentätigkeit kein Verbot mit Erlaubnisvorbehalt, sondern eine generelle Erlaubnis mit Verbotsvorbehalt. Für eine Leistungsklage auf Erteilung einer Genehmigung zur Ausübung der angezeigten Nebentätigkeit besteht deshalb kein Rechtsschutzbedürfnis.
2. In der Verweigerung der Genehmigung einer Nebentätigkeit kann regelmäßig nicht zugleich die (konkludente) Untersagung dieser Nebentätigkeit erblickt werden. Die Weigerung der Abgabe einer gestattenden Willenserklärung aufgrund der (irrigen) Annahme, die begehrte Tätigkeit dürfe bereits kraft Gesetz oder Tarifvertrag nicht ausgeübt werden, ist im Hinblick auf ihren Erklärungsgehalt etwas anderes als das Verbot der Tätigkeit durch eine eigene Willenserklärung. In dem einen Fall liegt ein bloßes Beharren auf der Rechtsfolge eines (vermeintlichen) Normbefehls vor, während in dem anderen Fall eine Rechtsfolge durch Abgabe einer entsprechenden Willenserklärung selbst gesetzt wird.
3. Die Rechtfertigung einer (vermeintlich) in der Vergangenheit abgegebenen rechtsgeschäftlichen Erklärung in einem Schriftsatz kann nach dem objektiven Empfängerhorizont regelmäßig nicht als (erneute) Abgabe dieser Erklärung ausgelegt werden.
4. Einzelfallentscheidung zur Rechtmäßigkeit der Untersagung der Nebentätigkeit eines Mitarbeiters in einem kommunalen Bauamt bei einem in der Gemeinde ansässigen Architekten.

VDA- Arbeitsrechtsdepesche 06-2023

5. Auch eine Klageänderung kann neues Vorbringen im Sinne von § 97 Abs. 2 ZPO darstellen. Der Anwendbarkeit des § 97 Abs. 2 ZPO steht nicht entgegen, dass das erstinstanzliche Gericht es versäumt hat, auf die Notwendigkeit der Antragsumstellung hinzuweisen.

Siehe:

http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=0&nr=38905&pos=2&anz=15

VI.

Anforderungen an einen Treuhänder im Restschuldbefreiungsverfahren

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 27.4.2023, 10 Sa 7/22

Siehe:

http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=0&nr=38913&pos=3&anz=15

VII.

Einstweilige Einstellung der Zwangsvollstreckung, Weiterbeschäftigungsanspruch, Erfüllung, Direktionsrecht

Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 15.5.2023, 18 Sa 1195/22

1. Der Erfüllungseinwand des Schuldners ist im Rahmen der Prüfung eines Antrags auf einstweilige Einstellung der Zwangsvollstreckung nach § 62 Abs. 1 S. 3 ArbGG, §§ 719 Abs. 1 S. 1, 707 Abs. 1 ZPO zu berücksichtigen. Die Zwangsvollstreckung kann eingestellt werden, wenn dem titulierten Anspruch eine durchgreifende materielle Einwendung entgegensteht, die erst nach Verkündung der vorläufig vollstreckbaren Entscheidung erster Instanz entstanden ist. Es bedarf dann keines nicht ersetzlichen Nachteils i.S.d. § 62 Abs. 1 S. 2 und 3 ArbGG.

2. Der (Weiter)Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers kann dadurch erfüllt werden, dass der Arbeitgeber ihm gemäß § 106 GewO eine vertragsgerechte Tätigkeit zuweist. Es spricht Einiges dafür, dass insoweit lediglich eine Evidenzkontrolle vorzunehmen ist und der Erfüllungseinwand nur dann nicht eingreift, wenn der Arbeitgeber die Grenzen des Weisungsrechts offenkundig überschritten hat (hier offengelassen).

3. Der (Weiter)Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers wird allein durch die Titulierung nicht in der Weise konkretisiert, dass der Arbeitgeber ihn nur noch durch die Zuweisung eines Arbeitsplatzes mit dem im Urteilstenor beschriebenen Inhalt erfüllen könnte (im Anschluss an BAG, Beschluss vom 05.02.2020 - 10 AZB 31/19, Beschluss vom 21.03.2018 - 10 AZR 560/16). Das gilt jedenfalls dann, wenn die Weiterbeschäftigung "zu unveränderten Arbeitsbedingungen" tenoriert ist und das Urteil auf den Arbeitsvertrag Bezug nimmt, der die Zuweisung einer anderen Tätigkeit gestattet.

Siehe:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbqs/hamm/lag_hamm/i/2023/18_Sa_1195_22_Beschluss_20230515.html

VIII.

Rechtsweg bei Kündigung der Mitgliedschaft im Gesellschafterpool der Muttergesellschaft, wenn der Gesellschafter zugleich Arbeitnehmer der Tochtergesellschaft ist

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 30.5.2023, 3 Ta 96/23

1. Die Rechtswegprüfung hat streitgegenstandsbezogen und bei einer Klage mit Haupt- und Hilfsanträgen bis zum Eintritt der Bedingung für die Entscheidung über die Hilfsanträge einheitlich allein nach Maßgabe der rechtlichen Beurteilung für die Hauptanträge zu erfolgen.

2. Ist ein Arbeitnehmer anlässlich des Arbeitsverhältnisses mit der Tochtergesellschaft zugleich Gesellschafter der Muttergesellschaft und Mitglied eines dort errichteten Gesellschafterpools auf der Grundlage eines Poolvertrages aller Gesellschafter geworden, betrifft die Kündigung der Poolmitgliedschaft durch das gemäß Poolvertrag zuständige Gremium eine gesellschaftsrechtliche Streitigkeit. Für den Streit über die Wirksamkeit der Kündigung der Poolmitgliedschaft sind die Arbeitsgerichte dementsprechend auch dann nicht zuständig, wenn infolge der Kündigung der Poolmitgliedschaft ganz erhebliche Teile des bisherigen, sich aus Arbeitsentgelt und Ausschüttungen aus der Gewinnbeteiligung bei der Muttergesellschaft zusammensetzenden Gesamteinkommens wegfallen.

VDAА- Arbeitsrechtsdepesche 06-2023

Siehe:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2023/NRWE_LAG_D_sseeldorf_3_Ta_96_23_Beschluss_2023_0530.html

Mit besten Grüßen

Ihr

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

VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e.V.

Gerokstr. 8

70188 Stuttgart

Telefon: (0711) 3058 9320

Telefax: (0711) 3058 9311

Email: info@vdaa.de

www.vdaa.de