michels.pmks

Aktuelles aus Gesetzgebung und Rechtsprechung

Köln, 2. Oktober 2025

Ulrich Kortmann
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Gesetzgebung

Koalitionsvertrag CDU/CSU/SPD

für die 21. Legislaturperiode

Koalitionsvertrag

michels.pmks

„ […] Deshalb wollen wir im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit schaffen – auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zur konkreten Ausgestaltung werden wir einen Dialog mit den Sozialpartnern durchführen“

Koalitionsvertrag

Hintergrund:

- Aktuelle Regelung: tägliche Höchstarbeitszeit von max. 10 Stunden, wöchentlich im Durchschnitt 48 Stunden.
- Die Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) sieht nur eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden, jedoch keine tägliche Höchstarbeitszeit vor.
- Mittelbare Einschränkungen der täglichen Höchstarbeitszeit durch Vorgaben zu täglichen Ruhepausen und Ruhezeiten (vgl. Art. 3: tägliche Ruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden).
- Die meisten EU-Mitgliedsstaaten sehen nationalstaatliche Beschränkungen der täglichen Höchstarbeitszeit (zumeist zwischen 9 und 13 Stunden).

©michels.pmks

Koalitionsvertrag

Umsetzung?

- Aktuell finden unter Federführung des BMAS Dialogveranstaltungen mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften statt.
- Mit Ergebnissen ist laut BMAS „zum Jahresende“ zu rechnen.
- Ministerin Bas hat sich in der Öffentlichkeit sehr kritisch zur Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeit gezeigt.

©michels.pmks

Koalitionsvertrag

„ […] Wir werden die Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten unbürokratisch regeln und dabei für kleine und mittlere Unternehmen angemessene Übergangsregeln vorsehen. Die Vertrauensarbeitszeit bleibt ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich.“

©michels.pmks

Koalitionsvertrag

Bewertung

- Elektronische AZ-Erfassung ist europarechtlich nicht zwingend (vgl. EuGH vom 14.05.2019 - Rs. C-55/18; BAG vom 13.9.2022 – 1 ABR 22/21).

- Vertrauensarbeitszeit ohne Arbeitszeiterfassung?
  - Vertrauensarbeitszeit bedeutet, dass AN Lage und Dauer der Arbeitszeit in gewissem Rahmen eigenverantwortlich festlegt und der AG auf eine Kontrolle weitestgehend verzichtet.
  - Ob bei Vertrauensarbeitszeit richtlinienkonform eine AZ-Erfassung entfallen kann, ist m. E. sehr fraglich.
  - In mitbestimmten Betrieben kann der BR aber die AZ-Erfassung erzwingen gem. § 80 Abs. 1 BetrVG (BAG, Beschluss vom 6. 5. 2003 - 1 ABR 13/02)

©michels.pmks

Koalitionsvertrag

michels.pmks

Bundestariftreuegesetz

- Gesetzeszweck
  - Stärkung der Tarifautonomie
  - Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb sollen vermieden werden
  - Verdrängungswettbewerb über Lohnkosten soll zurückgedrängt werden.
  - Unternehmen sollen künftig ihren Mitarbeitern Tariflöhne zahlen, wenn sie öffentliche Aufträge oder Konzessionen des Bundes ausführen.

- Gesetzgebungsstand:
  - Regierungsentwurf vom 06.08.2025, Download unter www.bmas.de

Koalitionsvertrag

michels.pmks

Bundestariftreuegesetz

- Geltungsgereich
  - Aufträge/Konzessionen des Bundes mit einem Auftragswert von mind. 50.000,- € netto.
  - Ausnahme:
    - verteidigungs- und sicherheitsspezifische Aufträge i.S.v. § 104 GWB (Militärausrüstung und damit zusammenhängende Liefer-, Bau- und Dienstleistungen)
    - Aufträge der Bundeswehr und der Sicherheitsbehörden, die der zivilen Verteidigung, der inneren Sicherheit, dem Katastrophenschutz oder nachrichtendienstlichen Zwecken dienen.
    - Aufträge, für die Ausnahmen von der Vergabepflicht gem. GWB bestehen.

Koalitionsvertrag

Bundestariftreuegesetz

- Tariftreuepflicht
  - BMAS setzt durch Rechtsverordnung tarifliche Arbeitsbedingungen (Entgelt, Urlaub, Arbeitszeit) als Mindestarbeitsbedingungen auf Antrag einer Tarifpartei fest.
  - Bei mehreren Anträgen unterschiedlicher Tarifparteien wählt BMAS den repräsentativeren Tarifvertrag.
  - Anhörung der Beteiligten (AG, AN, TV-Parteien), Möglichkeit, die Clearingstelle anzurufen, die eine „Empfehlung“ ausspricht.
  - Auftragnehmer muss (vertragsstrafenbewehrtes) Tariftreueversprechen abgeben.

©michels.pmks

Koalitionsvertrag

michels.pmks

Bundestariftreuegesetz

- Pflicht zur Gewährung der Arbeitsbedingungen gem. Rechtsverordnung
  - Nur für die Dauer der Auftragsdurchführung.
  - Einklagbare Rechtspflicht, diese Arbeitsbedingungen zu gewähren.
  - Kein Verzicht, keine Verwirkung, keine Ausschlussfrist, es sei denn, die Rechtsverordnung sieht diese vor.
  - Arbeitnehmer sind über die Arbeitsbedingungen zu unterrichten.
  - Auch Nachunternehmer sind verpflichtet, die Arbeitsbedingungen zu gewähren.

Koalitionsvertrag

Bundestariftreuegesetz

- Sanktionen
  - Vertragsstrafe von max. 1 %, bei mehreren Verstößen max. 10 % des Auftragswerts.
  - Ausschluss von öffentlichen Aufträgen.
  - Nachunternehmerhaftung analog Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

- Kontrolle durch „Prüfstelle Bundestariftreue“
  - Geeignete Nachweise zur Einhaltung sind auf Anforderung der Prüfstelle vorzulegen.
  - Auftragnehmer und Nachunternehmer können sich zertifizieren lassen.
  - Vorlage eines Zertifikats durch den Nachunternehmer exkulpiert Auftragnehmer.

©michels.pmks

Rechtsprechung

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

michels.pmks

BAG, Urteil vom 03.06.2025 – 9 AZR 104/24

Sachverhalt

- Langzeiterkrankter Kläger schließt in einem Kündigungsschutzprozess am 31.03.2023 einen Prozessvergleich, der u. a. folgendes vorsieht:

> „1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher Kündigung der E GmbH aus betrieblichem Anlass zum 30.04.2023 endet.
> …
> 7. Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.
> …
> 9. Die Parteien sind sich darüber einig, dass über die hier geregelten Ansprüche hinaus weitere Ansprüche aus oder in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis, gleich aus welchem Rechtsgrund, nicht mehr gegeneinander bestehen“.

- Tatsächlich standen bei Beendigung noch Urlaubstage offen.
- Klägervertreter hatte während der Verhandlungen auf „rechtliche Bedenken“ wegen der Unabdingbarkeit des Urlaubsanspruchs hingewiesen.
- Nach Vergleichsschluss klagt Kläger Urlaubsabgeltung ein.

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

BAG, Urteil vom 03.06.2025 – 9 AZR 104/24

Entscheidung

- Abgeltungsanspruch besteht.
- Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann ein AN nicht auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub verzichten (§ 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG)
- Auch nicht durch gerichtlichen Vergleich.
- Auch kein Verzicht auf den (künftigen) Abgeltungsanspruch.
- Auch dann nicht, wenn Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits feststeht und der AN krankheitsbedingt den Urlaub nicht nehmen kann.

©michels.pmks

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

michels.pmks

BAG, Urteil vom 03.06.2025 – 9 AZR 104/24

Entscheidung

- „Tatsachenvergleich“
  - Ist grundsätzlich auch bei unverzichtbaren Ansprüchen zulässig.
  - Setzt das Bestehen von Unsicherheit über Bestehen der anspruchsrelevanten Voraussetzungen und ein wechselseitiges Nachgeben voraus.
  - Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses muss ein „Streit im Tatsächlichen über Urlaubsansprüche“ bestanden haben.

⇨ Hier aber nicht! Aufgrund der Krankheit bestand von vornherein keine Unsicherheit über die tatsächlichen Voraussetzungen des Urlaubsanspruchs

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

michels.pmks

BAG, Urteil vom 03.06.2025 – 9 AZR 104/24

Entscheidung

- Verbot widersprüchlichen Verhaltens?
  - Kläger hat sich zwar widersprüchlich verhalten, da er einerseits dem Vergleich (mit Erledigungsklausel) zustimmt und andererseits die Abgeltung des Urlaubsanspruchs verlangt.
  - Er hat jedoch kein schutzwürdiges Vertrauen verletzt.

⇨ Die Zustimmung zum Vergleich mit unwirksamer Verzichtserklärung / Erledigungsklausel begründet für sich genommen noch keinen Vertrauenstatbestand.

⇨ Es liegen auch keine weiteren Umstände vor, die schutzwürdiges Vertrauen begründen könnten. Im Gegenteil hat der Klägervertreter ausdrücklich auf die Unabdingbarkeit des gesetzlichen Urlaubsanspruchs hingewiesen.

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

BAG, Urteil vom 03.06.2025 – 9 AZR 104/24

Fazit

- Vergleich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  - Tatsachenvergleich nur insoweit zulässig, als über den Urlaubsanspruch tatsächlich (gerichtlich oder außergerichtlich) gestritten wurde.
  - Über den übergesetzlichen bzw. übertariflichen Urlaub besteht hingegen uneingeschränkte Dispositionsbefugnis.

- Vergleich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  - Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann wirksam auf den (bereits enstandenen) Abgeltungsanspruch verzichtet werden.
  - Beachte: eine „Einpreisung“ in die Abfindung ist sozialversicherungsrechtlich problematisch.

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

michels.pmks

BAG, Urteil vom 03.06.2025 – 9 AZR 104/24

Nicht empfehlenswert:

- „Rückwirkende“ Freistellung unter Anrechnung auf den Urlaub (z. B. bei „Umwandlung fristloser in ordentliche Kündigung).

Klauselvorschlag in Zweifelsfällen

(z. B. bei Ungewissheit, ob der AN bis zum Ablauf der Kündigungsfrist krank ist oder nicht):

> „Die Parteien gehen davon aus, dass aufgrund der unwiderruflichen Freistellung unter Anrechnung auf den Urlaub mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung entstehen wird. Sollte dies wider Erwarten nicht der Fall sein, vermindert sich die Abfindung um die Höhe des Abgeltungsanspruchs. Maßgeblich ist das Arbeitnehmerbrutto.“

Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdiensts

michels.pmks

LAG Köln, Urteil vom 16.01.2025 – 6 Sa 633/23

Sachverhalt

- Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.
- In erster Instanz war Kläger erfolgreich; Weiterbeschäftigung tituliert.
- Kläger (Fachinformatiker) macht in der Berufungsinstanz Annahmeverzugsansprüche geltend für die Monate März 2023 bis März 2024.
- Beklagte bestreitet mit Nichtwissen, dass kein Zwischenverdienst erzielt wurde.
- Jedenfalls hat der Kläger Zwischenverdienst böswillig unterlassen.
  - Hinweis auf die gute Arbeitsmarktlage für Informatiker (112 offene Stelle auf der Homepage der Agentur für Arbeit).
  - Außergerichtlich habe sie dem Kläger 20 offene Stellen für Fachinformatiker übersandt.
  - Namentlich habe der Kläger ein Jobangebot bei der Firma O. vereitelt, da er ausweislich des Zeugen S. im Bewerbungsgespräch geäußert habe, er führe einen Prozess gegen die Beklagte und möchte unbedingt dort wieder arbeiten.
- Beklagte macht wegen Auskunftsansprüchen Zurückbehaltungsrecht geltend

Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdiensts

michels.pmks

LAG Köln, Urteil vom 16.01.2025 – 6 Sa 633/23

Entscheidung

- Streitgegenständlich war der Annahmeverzug im Zeitraum nach Ablauf der Kündigungsfrist

  Anmerkung: Während der Kündigungsfrist i. d. R. keine Böswilligkeit, BAG vom 12.02.2025 - 5 AZR 127/24

- Klage auf Annahmeverzug ist begründet.

- Kein anrechenbarer Zwischenverdienst
  - Hierfür trägt Arbeitgeber Darlegungs- und Beweislast
  - Aber: Auskunftsanspruch des AN.
  - Dieser wurde erfüllt. Kläger hat vorgetragen und eidesstattlich versichert, dass er (außer dem Arbeitslosengeld) keinen anderweitigen Verdienst erzielt hat.

Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdiensts

michels.pmks

LAG Köln, Urteil vom 16.01.2025 – 6 Sa 633/23

Entscheidung

- Auch kein böswillig unterlassener Zwischenverdienst
  - Auch hierfür trägt Arbeitgeber Darlegungs- und Beweislast
  - AG hat Auskunftsanspruch gegen AN
  - „Böswilligkeit“ und „zumutbare Alternativbeschäftigung“ erfordert „Gesamtabwägung der widerstreitenden Interessen“

Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdiensts

LAG Köln, Urteil vom 16.01.2025 – 6 Sa 633/23

Entscheidung

- Zumutbarkeit
  - Bestimmt sich nach Person des Arbeitgebers,
  - Art der Arbeit und
  - sonstigen Arbeitsbedingungen (Gehalt, Arbeitsort)
  - Art. 12 GG (Recht auf freie Berufswahl) ist zu berücksichtigen.
  - Hier: Kläger ist spezialisiert auf „onOffice-Umgebung“. Ihm waren daher von vornherein nur Consultant- und Projektstellen in dieser Umgebung zumutbar.

©michels.pmks

Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdiensts

LAG Köln, Urteil vom 16.01.2025 – 6 Sa 633/23

Entscheidung

- Böswilligkeit – zu berücksichtigende Umstände:
  - AN muss sich nicht „unermüdlich um zumutbare Arbeit“ kümmern (aA: LAG Berlin-Brandenburg vom 30.09.2022 – 6 Sa 280/22).
  - Sozialrechtliche Handlungspflichten.
  - Vom Arbeitgeber übermittelte geeignete Stellenangebote muss der AN prüfen.
  - Das Ausmaß der Sozialwidrigkeit der Kündigung.
  - Prozessverhalten der Parteien.

Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdiensts

LAG Köln, Urteil vom 16.01.2025 – 6 Sa 633/23

Entscheidung

- Bedeutung des Weiterbeschäftigungstitels:
  - Existenz des Weiterbeschäftigungstitels führt nicht automatisch zum Wegfall des Einwandes der Böswilligkeit.
  - Aber: im Rahmen der Gesamtabwägung „besonders schwerwiegende Tatsache“.
  - AN verhält sich nicht treuwidrig, wenn er auf der Erfüllung des Weiterbeschäftigungstitels beharrt.
  - AN ist nicht gehalten, den Weiterbeschäftigungstitel zu vollstrecken.

©michels.pmks

Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdiensts

michels.pmks

LAG Köln, Urteil vom 16.01.2025 – 6 Sa 633/23

Entscheidung

- Gesamtabwägung geht zulasten der Beklagten:
  - Kläger hat sich eigeninitiativ auf 30 Stellen beworben. Wenn die Beklagte dies nicht glaubt, hätte sie bei den genannten Unternehmen anrufen können und sich dort erkundigen können.
  - Tatsächlich hat Kläger dann 13 Monate nach Ablauf der Kündigungsfrist eine Stelle gefunden.
  - Die Arbeitsangebote der Agentur für Arbeit waren nicht zumutbar.
  - Kündigung ist willkürlich, der Sachverhalt konstruiert.
  - Beklagte hat Weiterbeschäftigungstitel missachtet.
  - Prozessverhalten der Beklagten:
    - hat Kläger im Prozess als „faul und geldgierig“ beleidigt,
    - hat das das Ruhen des Verfahrens wegen schwebender Vergleichsverhandlungen beantragt, obwohl dies nicht stimmte,
    - hat ins Blaue hinein Behauptungen aufgestellt,
    - hat zweimal einen protokollierten gerichtlichen Vergleich widerrufen.

Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdiensts

LAG Köln, Urteil vom 16.01.2025 – 6 Sa 633/23

Fazit

- Wichtiger Beitrag zur Auslegung des Begriffs „Böswilligkeit“
- Überzeugend ist die Berücksichtigung folgender Aspekte:
  - Ausmaß der Sozialwidrigkeit der Kündigung,
  - Bestehen eines Weiterbeschäftigungstitels,
  - Ausmaß der Bewerbungsbemühungen,
  - Erfüllung der sozialrechtlichen Mitwirkungspflichten ggü. der Agentur für Arbeit.
- Weniger überzeugend:
  - Berücksichtigung des Prozessverhaltens
  - Hinweis an den Arbeitgeber, er könne sich telefonisch nach dem Ablauf des Bewerbungsverfahrens erkundigen.

Widerruf der Privatnutzung eines Dienstwagens

michels.pmks

BAG, Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 171/24

Sachverhalt

- Arbeitsvertrag des Klägers enthält folgende Klausel:

> „Die private Nutzung des Dienstfahrzeugs kann vom Arbeitgeber widerrufen werden, …wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt ist und der Arbeitgeber den Mitarbeiter berechtigt von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt … hat … Ein Anspruch des Mitarbeiters wegen des Entzugs der privaten Nutzung besteht in diesen Fällen nicht.
> …
> Im gekündigten Arbeitsverhältnis ist der Arbeitgeber berechtigt, den Mitarbeiter freizustellen.“

- Mit Ausspruch der (wirksamen) betriebsbedingten Kündigung vom 08.05.2023 stellte die Beklagte den Kläger frei und verlangte den Dienstwagen bis zum 24.05.2023 zurück.
- Der Kläger kam dieser Aufforderung nach, verlangte aber später Nutzungsausfallentschädigung.

Widerruf der Privatnutzung eines Dienstwagens

michels.pmks

BAG, Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 171/24

Entscheidung

- Widerrufsvorbehalt ist wirksam.
  - Transparenzkontrolle ✓
    - Der Grund für einen Widerruf – berechtigte Freistellung nach einer Kündigung – ist klar benannt.
  - Materielle Wirksamkeit ✓
    - Der entschädigungslose Widerruf im Falle einer berechtigten Freistellung während der Kündigungsfrist ist zumutbar i.S.d. § 308 Nr. 4 BGB, da der AN bis zum Ablauf der Kündigungsfrist keine Arbeitsleistung erbringen muss und insbesondere Dienstfahrten wegfallen.
    - Der Wert des Dienstwagens überschreitet nicht 25 % der Gesamtvergütung.
    - Eine Ankündigungsfrist muss in der Widerrufsklausel selbst nicht vorgesehen sein.

Widerruf der Privatnutzung eines Dienstwagens

michels.pmks

BAG, Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 171/24

Entscheidung

- Voraussetzungen für einen Widerruf liegen vor:
  - Wirksamkeit der Kündigung spielt für das Eingreifens des Widerrufsrechts keine Rolle
  - Freistellung des Klägers ist wirksam, da aufgrund der unternehmerischen Entscheidung eine Beschäftigung innerhalb der Kündigungsfrist nicht mehr möglich war.

    ➡ BAG greift hierfür auf die Feststellungen des LAG zur betriebsbedingten Kündigung zurück.
  - Damit überwiegt das Interesse des AG an der Nichtbeschäftigung des AN.

Widerruf der Privatnutzung eines Dienstwagens

michels.pmks

BAG, Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 171/24

Entscheidung

- Ausübungskontrolle:
  - Ausübung des Widerrufsrechts zum 24.05.2023 entspricht jedoch nicht billigem Ermessen
  - LAG hat die steuerlichen Auswirkungen nicht ausreichend berücksichtigt. Im Falle der Rückgabe des Dienstwagens im laufenden Monat muss trotzdem der geldwerte Vorteil für den gesamten Monat versteuert werden.
  - Der Kläger wird im Rahmen der Ersatzbestimmung (§ 315 Abs. 3 BGB) so gestellt, als hätte die Beklagte den Widerruf erst zum Monatsende ausgeübt.

    ➡ Kläger erhält Nutzungsausfallentschädigung lediglich für sieben Tage

Widerruf der Privatnutzung eines Dienstwagens

BAG, Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 171/24

Fazit

- BAG ist relativ großzügig bei der AGB-Kontrolle von Widerrufsklauseln, die Anforderungen sind sehr gut erfüllbar.

- Problem: Wann ist eine Freistellung „berechtigt“?
  - h. M.: überwiegendes Interesse des AG an der Freistellung, z. T. abhängig davon, ob ein Freistellungsvorbehalt vereinbart wurde oder nicht.
  - Vorliegend hat das BAG nicht maßgeblich auf den vereinbarten Freistellungsvorbehalt abgestellt, sondern auf die Unmöglichkeit der Beschäftigung wg. Wegfall des Arbeitsplatzes.

©michels.pmks

Widerruf der Privatnutzung eines Dienstwagens

BAG, Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 171/24

Fazit

- Fallgruppen der berechtigten Freistellung:
  - Eigenkündigung: Drohender Know-How-Abfluss oder Kundentransfer. Reicht abstrakte Gefahr oder müssen konkrete Anhaltspunkte illoyalen Verhaltens bestehen?
  - Betriebsbedingte Kündigung: unternehmerische Entscheidung, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes führt (auch dann, wenn die Kündigung z. B. an formellen Mängeln oder wg. anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten scheitert).
  - Pflichtverletzungen des AN

    ➡ Ggf. sollte auch bei fristlosen, hilfsweise ordentlichen Kündigungen ausdrücklich die Privatnutzung widerrufen werden.
  - Im laufenden Arbeitsverhältnis z. B. bei laufenden Compliance-Ermittlungen.

Arbeitnehmerüberlassung - Konzernprivileg

BAG, Urteil vom 12.11.2024 – 9 AZR 13/23

Sachverhalt

- Kläger war von 2008 bis 2020 bei der Firma S. als Sitzefertiger angestellt.
- Seine Arbeitsleistung erbrachte er auf dem Werksgelände der Beklagten, einem Automobilhersteller.
- S. und die Beklagte sind konzernverbunden.
- Kläger meint, sein Einsatz bei der Beklagten sei im Rahmen einer verdeckten ANÜ erfolgt, er sei in den Betrieb der Beklagten eingegliedert gewesen.

  Fiktion eines Arbeitsverhältnisses (§§ 10 I, 9 I AÜG)

- Beklagte meint, der Arbeitsbereich der Firma S. sei streng abgegrenzt vom eigenen Arbeitsbereich,
- zudem wg. Konzernprivileg keine Fiktion, da AÜG nicht anwendbar.

Arbeitnehmerüberlassung - Konzernprivileg

michels.pmks

BAG, Urteil vom 12.11.2024 – 9 AZR 13/23

Entscheidung

- Zurückverweisung an das LAG zur Klärung, ob Arbeitnehmerüberlassung oder werkvertraglicher Einsatz vorlag.
- Das Konzernprivileg § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG greift hier jedenfalls nicht.

> „Dieses Gesetz ist … nicht anzuwenden auf die Arbeitnehmerüberlassung…
>
> 2. zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird.“

- Das „und“ ist als „oder“ zu verstehen. Das Konzernprivileg entfällt also schon dann, wenn der AN ursprünglich nicht zur Überlassung eingestellt wurde, aber im späteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses nur noch zum Zwecke der Überlassung beschäftigt wird.

Arbeitnehmerüberlassung - Konzernprivileg

BAG, Urteil vom 12.11.2024 – 9 AZR 13/23

Entscheidung

- Begründung:
  - Gesetzeszweck: Nach dem Willen des Gesetzgebers sollte insgesamt eine Überlassungszwecken dienende Beschäftigung nicht vom Konzernprivileg erfasst werden.
  - Systematik: Auch sonst kommt es im AÜG nicht darauf an, was die Parteien vertraglich vereinbart haben, sondern wie sie den Vertrag „leben“.
  - Praktische Wirksamkeit der Regelung spricht dafür (andernfalls: Wegfall des Konzernprivilegs könnte sonst einfach unterlaufen werden).

Arbeitnehmerüberlassung - Konzernprivileg

michels.pmks

BAG, Urteil vom 12.11.2024 – 9 AZR 13/23

Entscheidung

- Verbleibender Anwendungsbereich des Konzernprivilegs:
  - Regel- / Ausnahmeverhältnis beachten: Das Konzernprivileg greift, wenn der AN seine Arbeitsleistung „normalerweise“ bei seinem Vertrags-AG erbringt und nur „anlassbezogen“ bei anderen Konzernunternehmen.
  - Absicht und grundsätzliche Möglichkeit der Beschäftigung beim Vertrags-AG müssen weiterhin bestehen.
    - ⊘ Vertragsarbeitgeber hat keine eigene Betriebsstruktur (mehr)und damit auch keine Beschäftigungsmöglichkeit
  - Im Übrigen Gesamtbetrachtung anhand von Indizien:
    - Regelmäßige oder außergewöhnlich lange Einsätze bei einem Konzernunternehmen.
    - Anlass der Überlassung / Sachliche Gründe für die Konzernüberlassung.
    - Häufigkeit und Dauer der Unterbrechungen.
    - Keine feste Zeitgrenzen!

Arbeitnehmerüberlassung - Konzernprivileg

BAG, Urteil vom 12.11.2024 – 9 AZR 13/23

Fazit

- Konzernüberlassungen gehören auf den Prüfstand. Im Zweifel Alternativen wählen (z. B. Ruhensvereinbarung + Begründung eines weiteren Arbeitsverhältnisses zur Konzerngesellschaft).

- Gründe für die Konzernleihe dokumentieren
  - Gründe, die auch eine Befristung rechtfertigen würden (insbes. Vertretungsfälle, Projekteinsätze)
  - Aufbauhilfe, Schulung von Mitarbeitenden, Einweisung usw.

Schadensersatz bei unterbliebener Zielvorgabe

michels.pmks

BAG, Urteil vom 19.02.2025 – 10 AZR 57/24

Sachverhalt

- Betriebsvereinbarung Vergütungsmodell sieht folgende Regelung vor:

> „Der Mitarbeiter erhält bis zum 01.3. des Kalenderjahres eine zuvor mit ihm zu besprechende Zielvorgabe. Diese setzt sich zu 70 % aus Unternehmenszielen zusammen. 30 % entfallen auf individuelle Ziele, von denen bis zu 3 definiert werden sollen. Die Gewichtung dieser individuellen Ziele liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Führungskraft, die sich hierzu mit dem Mitarbeiter abstimmen soll… Der variable Gehaltsbestandteil richtet sich nach der Zielerreichung des Mitarbeiters und ist bei 200 % gedeckelt “

- Unternehmensziele werden im März 2019 festgelegt, aber nicht persönlich kommuniziert.
- Am 26.09.2019 teilt der Geschäftsführer in einer E-Mail die Unternehmensziele (Umsatz und EBITDA) mit. Die individuellen Ziele sollen pauschal mit 142 % gewertet werden (Durchschnitt aller Führungskräfte der letzten drei Jahre).

Schadensersatz bei unterbliebener Zielvorgabe

BAG, Urteil vom 19.02.2025 – 10 AZR 57/24

Sachverhalt

- Kläger scheidet zum 30.11.2019 aus.
- Beklage gewährt Bonus, wobei sie für die individuellen Ziele (wie angekündigt) pauschal 142 % zugrunde legt, für die Unternehmensziele 37 % (= 68,5 %).
- Kläger meint, ihm steht als Schadensersatz wegen unterbliebener Zielvorgabe ein Bonus auf Basis von 112,6 % zu (persönliche Ziele 142 %, Unternehmensziele 100 %).

©michels.pmks

Schadensersatz bei unterbliebener Zielvorgabe

michels.pmks

BAG, Urteil vom 19.02.2025 – 10 AZR 57/24

Entscheidung

- Klage hatte Erfolg
- Nachträgliche Zielvorgabe möglich?
  - Festlegung von Zielen durch Zielvorgabe ist jedenfalls nach Ablauf der Zielperiode unmöglich, da sie ihre Anreizfunktion nur erfüllen kann, wenn der AN die Ziele kennt.
  - Ob eine Zielvorgabe auch dann unmöglich ist, wenn der festgelegte Zeitpunkt verstrichen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.
  - AG ist zuzugestehen, dass zu Beginn der Zielperiode häufig noch nicht alle Informationen vorliegen, um realistische und erreichbare (also billigem Ermessen entsprechende) Ziele festzulegen.
  - Offenbleiben kann hier, ob Unmöglichkeit der Zielfestlegung bereits nach Ablauf der in der BV gesetzten Frist eingetreten ist.

Schadensersatz bei unterbliebener Zielvorgabe

michels.pmks

BAG, Urteil vom 19.02.2025 – 10 AZR 57/24

Entscheidung

- Hier: Zielvorgabe war nach Ablauf von ¾ der Zielperiode unmöglich geworden.
- Keine wirksame Festlegung der Unternehmensziele. Festlegung ist Willenserklärung, muss daher an den Kläger gerichtet sein. Präsentation auf FK-Meeting genügt nicht.
- Keine wirksame Festlegung der individuellen Ziele. Für eine Pauschalierung fehlt eine Rechtsgrundlage.
- Beklagte hat dies zu vertreten (§ 280 I 2 BGB).

➡ Schadensersatz dem Grunde nach

Schadensersatz bei unterbliebener Zielvorgabe

michels.pmks

BAG, Urteil vom 19.02.2025 – 10 AZR 57/24

Entscheidung

- Schadenshöhe? Schadenschätzung nach § 287 ZPO

- Individuelle Ziele? Schätzung 142 % ist nicht zu beanstanden.
  - Grundsätzlich muss AN darlegen und beweisen, dass er die Ziele übererfüllt hätte (> 100 %).
  - Vorliegend: Die Beklagte hat selbst behauptet, dass 142 % der durchschnittlichen Zielerreichung aller Führungskräfte in den letzten drei Jahren entsprach.

- Unternehmensziele? 100 %
  - Irrelevant ist, dass das Unternehmen die im März aufgestellten Ziele nicht erreicht hat.
  - Auch bei Unternehmenszielen muss von einer Anreizfunktion ausgegangen werden.
  - Einwand rechtmäßigen Alternativverhaltens (Schaden wäre auch bei rechtzeitiger Mitteilung der Unternehmensziele eingetreten) verfängt daher nicht.

- Mitverschulden scheidet bei Zielvorgaben aus

Schadensersatz bei unterbliebener Zielvorgabe

michels.pmks

BAG, Urteil vom 19.02.2025 – 10 AZR 57/24

Fazit

- Entscheidung ist nur teilweise überzeugend
- Unternehmensziele (insbesondere Gewinnziele) sollen nicht zwingend eine Anreizfunktion ausüben, zumal Unternehmensziele von vielen externen Faktoren abhängig sind und z. T. kaum oder gar nicht beeinflussbar sind.
- Sinn und Zweck von Unternehmenszielen: Es kann nur verteilt werden, was zuvor erwirtschaftet wurde (Abhängigkeit der Bonushöhe von wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit).

Entstehung des Anspruchs auf Nachteilsausgleich

michels.pmks

BAG, Urteil vom 28.01.2025 – 1 AZR 41/24

Sachverhalt

- Arbeitgeber meldet im März 2022 Insolvenz an, vorläufiger Insolvenzverwalter wird bestellt.
- Am 10. Mai 2022 beschließen GF und vorl. IV einvernehmlich die Stilllegung des Betriebs
- Am 27. Mai 2022 Gespräch mit dem BR über einen Interessenausgleich, das erfolglos blieb; Einigungsstelle wird nicht angerufen.
- Am 30. Mai 2022 werden in einem gemeinsamen Schreiben von GF und vorl. IV 140 der 217 AN unwiderruflich freigestellt.
- Am 31. Mai 2022 wird das Insolvenzverfahren eröffnet.
- Hiernach kündigt der IV allen AN und veräußert das Betriebsvermögen.

Entstehung des Anspruchs auf Nachteilsausgleich

michels.pmks

BAG, Urteil vom 28.01.2025 – 1 AZR 41/24

Sachverhalt

- AN klagt auf Nachteilsausgleich gem. § 113 BetrVG.

> „(1) Weicht der Unternehmer von einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund ab, so können Arbeitnehmer, die infolge dieser Abweichung entlassen werden, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen…
> (3) Die Absätzen 1 und 2 gelten entsprechend, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden…“

- Die Parteien streiten darüber, ob der Nachteilsausgleich Insolvenzforderung (vor Insolvenzeröffnung entstanden) oder Masseforderung (nach Insolvenzeröffnung entstanden) ist.

Entstehung des Anspruchs auf Nachteilsausgleich

michels.pmks

BAG, Urteil vom 28.01.2025 – 1 AZR 41/24

Entscheidung

- Klage hat Erfolg. AN steht Abfindungsanspruch als Masseforderung zu.
- § 113 BetrVG gilt auch in der Insolvenz und sanktioniert betriebsverfassungswidriges Verhalten des Verwalters.
- Ob Insolvenzforderung oder Masseforderung hängt davon ab, ob vor oder nach Insolvenzeröffnung mit der Betriebsänderung unumkehrbar begonnen wurde.
- Abzustellen ist auf die geplante Betriebsänderung (hier: Betriebsstilllegung = Aufgabe des Betriebszwecks und Auflösung der Betriebsorganisation)

Entstehung des Anspruchs auf Nachteilsausgleich

michels.pmks

BAG, Urteil vom 28.01.2025 – 1 AZR 41/24

Entscheidung

- Wann hat die Betriebsstilllegung unumkehrbar begonnen?

- Stilllegungsbeschluss? ✗ Reine Vorbereitungshandlung

- Unwiderrufliche Freistellung von 2/3 der Belegschaft? ✗
  - Ist zwar – anders als widerrufliche Freistellung - eine irreversible Maßnahme
  - Hierdurch hat AG aber nicht unumkehrbar die Betriebsorganisation aufgelöst, sondern nur die Anzahl der beschäftigten AN reduziert und die noch vorhandenen Aufträge abgearbeitet.
  - Es wäre immer noch möglich gewesen, mit der restlichen Belegschaft den Betrieb (eingeschränkt) weiterzuführen.
  - Unerheblich ist, dass die Betriebseinschränkung für sich genommen interessenausgleichspflichtig gewesen wäre.

Entstehung des Anspruchs auf Nachteilsausgleich

michels.pmks

BAG, Urteil vom 28.01.2025 – 1 AZR 41/24

Entscheidung

- Unumkehrbar wurde die Betriebsstilllegung erst mit Kündigung aller AN begonnen und damit nach Insolvenzeröffnung.
- Dies gilt auch für die AN, die vor Insolvenzeröffnung freigestellt wurden.
- Abfindungsanspruch gem. § 113 BetrVG ist daher Masseforderung.
- Abfindungshöhe ist u. a. das Ausmaß des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens des IV zu berücksichtigen, keine Begrenzung analog § 123 InsO auf 1/3 der Masse bzw. 2 ½ Monatsverdienste)

Entstehung des Anspruchs auf Nachteilsausgleich

BAG, Urteil vom 28.01.2025 – 1 AZR 41/24

Fazit

- BAG knüpft den Nachteilsausgleich an einem sehr späten Zeitpunkt an.
- Bei einer etappenweisen Betriebsschließung kann ggf. noch vor der „letzten Etappe“ die Beteiligung des BR nach §§ 111 ff. BetrVG nachgeholt werden, ohne dass die Sanktion nach § 113 BetrVG ausgelöst wird.
- Einerseits ist dies so gewollt („goldene Brücke“), vgl. BAG 8.2.2022 – 1 ABR 2/21.
- Andererseits eröffnet dies Missbrauchspotenzial.

Alkoholverbot und Bereitschaftsdienst

ArbG Hamburg, Urteil vom 15.02.2024 – See 1 Ca 180/23

Sachverhalt

- Kläger ist bei Beklagten als Kapitän zur See tätig bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.
- Kläger fragte an, ob er außerhalb seiner Arbeitszeit an Bord Alkohol trinken dürfe.
- Die Beklagte verneinte dies mit der Begründung, dass er als Kapitän in Notfällen jederzeit –auch in dienstfreien Zeiten - in der Lage sein muss, Anweisungen zur Sicherheit des Schiffes und der Besatzung zu erteilen.
- Kläger verlangt hierauf rückwirkend Vergütung iHv. >100 T€ „Bereitschaftszeit“, da insbesondere das Alkoholverbot ihn in seiner Freizeitgestaltung stark einschränken würde.

Alkoholverbot und Bereitschaftsdienst

ArbG Hamburg, Urteil vom 15.02.2024 – See 1 Ca 180/23

Entscheidung

- Klage abgewiesen.
- Alkoholverbot begründet keine konkludente Heranziehung zu Bereitschaftszeit
- Sicherstellung der Einsatzbereitschaft eines Besatzungsmitglieds führt nur dann zum Vorliegen von Bereitschaftsdienst, wenn das Besatzungsmitglied jederzeit mit der Aufnahme der Tätigkeit rechnen muss.
- Hier: Alkoholverbot dient der Sicherheit an Bord in Notfällen wie Schiffshavarieren; Kläger muss daher nicht fortwährend damit rechnen, außerhalb seiner Dienstzeit zur Arbeit herangezogen werden.

©michels.pmks

Alkoholverbot und Bereitschaftsdienst

ArbG Hamburg, Urteil vom 15.02.2024 – See 1 Ca 180/23

Fazit

- Entscheidung überzeugt im Ergebnis.
- Alkoholverbot stellt für sich genommen noch keine derart weitreichende Einschränkung dar, dass keine sinnvolle Freizeitgestaltung mehr möglich ist.
- Aufenthaltsbeschränkung ergibt sich vorliegend aus der Natur der Sache.
- Jederzeitige Möglichkeit, in Notfällen das Kommando zu übernehmen, dürfte sich auch aus dem Berufsbild eines Kapitäns ergeben.
- Auch während einer bloßen Rufbereitschaft ist ein Alkoholverbot zulässig (LAG München, Urteil vom 19.02.1996 – 3 Sa 727/95)

©michels.pmks

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

www.michelspmks.de