



### Inhaltsverzeichnis

- **EuGH schützt Ruhezeit von Arbeitnehmer\*innen**
- **Fristlose Kündigung und Annahmeverzug**
- **Leiharbeit - Gleiches Arbeitsentgelt, Abweichung durch Tarifvertrag**
- **Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung - Pfändungsfreibetrag**
- **Betriebsratsvorsitzender als Datenschutzbeauftragter?**
- **Betriebsratswahl bei ausländischer Fluggesellschaft**
- **Wilder Streik - Fristlose Kündigungen an „wilden Streiks“ beteiligter Gorillas-Rider wirksam**
- **Großkraftwerk Mannheim: Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Kürzung der Vergütung des Betriebsratsvorsitzenden**
- **Keine Corona-Sonderzahlung für Betriebsrentner**
- **Arbeitsgerichtlich ersetzte Zustimmung**



EuGH-Urteil zur Gewährung von Ruhezeit

## EuGH schützt Ruhezeit von Arbeitnehmer\*innen

Ein Lokführer aus Ungarn hat ein für viele Arbeitnehmer\*innen wichtiges Urteil zur Gewährung von Ruhezeit beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) erwirkt.

Ein bei einer ungarischen Eisenbahngesellschaft beschäftigter Arbeitnehmer klagte vor dem EuGH gegen die Entscheidung seiner Arbeitgeberin bezüglich der Gewährung von Ruhezeit (EuGH, Urteil vom 02. März 2023, Rs. C-477/21 | MÁV-START). Die Arbeitgeberin weigerte sich dem Arbeitnehmer eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren, wenn dieser täglichen Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit vorausgeht oder ihr nachfolgt.

Die Arbeitgeberin rechtfertigte ihre Entscheidung damit, dass der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werde. Der auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifvertrag gewährt eine wöchentliche Mindestruhezeit. Diese liegt mit mindestens 42 Stunden deutlich über der von Art. 3 der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) vorgegebenen wöchentlichen Mindestruhezeit von 24 Stunden.

### EuGH stärkt Unterscheidung der Ruhezeit

Der EuGH stellte fest, dass die tägliche Ruhezeit und die wöchentliche Ruhezeit zwei völlig unterschiedliche Rechte sind. Der Arbeitgeber muss die beiden unterschiedlichen Ruhezeiten getrennt voneinander gewähren.

Beide Ruhezeiten verfolgen nämlich, so der EUGH, unterschiedliche Zwecke:

Die tägliche Ruhezeit ermöglicht es den Arbeitnehmer\*innen, sich für eine bestimmte Anzahl von Stunden aus der Arbeitswelt oder der Arbeitsumgebung zurückzuziehen.

Die wöchentliche Ruhezeit ermöglicht es den Arbeitnehmer\*innen, sich pro laufenden Siebentageszeitraum auszuruhen.

Als Folge dieser Unterscheidung ist Arbeitnehmer\*innen die tatsächliche Inanspruchnahme beider Rechte durch die Arbeitgeber zu gewähren.

Soll die tägliche Ruhezeit dagegen Teil der wöchentlichen Ruhezeit sein, so würde dadurch gemäß dem EUGH der Anspruch auf die tägliche Ruhezeit ausgehöhlt. Den Arbeitnehmer\*innen würde ihre tägliche Inanspruchnahme dieser Ruhezeit vorenthalten, wenn sie ihr Recht auf die wöchentliche Ruhezeit in Anspruch nehmen.

### Selbst ein Tarifvertrag hebt den Unterschied nicht auf

Im Ergebnis hat der EUGH festgestellt, Arbeitnehmer\*innen ist innerhalb eines Siebentageszeitraums grundsätzlich eine zusammenhängende Gesamtruhezeit zu gewähren. Sie beträgt 35 Stunden. Diese setzen sich aus 24 Stunden wöchentliche Ruhezeit sowie elf Stunden tägliche Ruhezeit zusammen.

Die wöchentliche Ruhezeit kann wie im zugrunde liegenden Fall aufgrund tarifvertraglicher Regelungen länger als 24 Stunden sein. Jedoch darf trotzdem keine Anrechnung auf die tägliche Ruhezeit erfolgen. Vielmehr verlängert sich der 35-stündige Gesamtruhezeitraum entsprechend.

### Rechtslage in Deutschland achtet Unterschied

Die Entscheidung des EuGH entspricht im Kern der in Deutschland bereits geltenden Rechtslage. So wird die Mindestruhezeit von 24 Stunden pro Zeitraum von sieben Tagen Arbeitnehmern\*innen regelmäßig mit der nach § 9 Abs. 1 ArbZG vorgeschriebenen Sonntagsruhe von 0 Uhr bis 24 Uhr gewährt. Bei einer ausnahmsweise zulässigen Beschäftigung an Sonntagen muss der Arbeitgeber innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen einen Ersatzruhetag gewähren (§ 11 Abs. 3 ArbZG). Die Sonntagsruhe von 24 Stunden oder der Ersatzruhetag sind nach § 11 Abs. 4 ArbZG unmittelbar in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren.

### Die Bedeutung der EuGH-Entscheidung

Werden Arbeitstätigkeiten, etwa am Samstag nach 13 Uhr erbracht, hat dies zur Konsequenz, dass die tägliche Ruhezeit entweder nicht bzw. nicht in vollem Umfang im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Arbeitszeit gewährt oder die Sonntagsruhe nicht innerhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraums von 0 Uhr bis 24 Uhr eingehalten werden kann. Nach der Entscheidung des EuGH und nach dem Arbeitszeitgesetz ist dies nicht zulässig!

Der EuGH hat ausdrücklich klargestellt, dass die tägliche Ruhezeit sofort im Anschluss an die Arbeitsperiode gewährt werden muss. Eine Verschiebung der Sonntagsruhe ist nach § 9 Abs. 2 und Abs. 3 ArbZG nur in bestimmten Bereichen, wie in Mehrschichtbetrieben oder bei Berufskraftfahrern, und dort nur um bis zu zwei Stunden zulässig.

Die nicht wirksame Gewährung der Ruhezeit stellt eine bußgeldbewährte Ordnungswidrigkeit dar. Im Falle von Vorsatz oder beharrlicher Nichtgewährung kann sogar der Tatbestand einer Straftat erfüllt sein.



AdobeStock\_83729779.jpeg

### Unterschiedlicher Erholungszweck von Ruhezeit

Besondere Bedeutung dürfte die EuGH-Entscheidung zudem für die Gewährung der täglichen Ruhezeit in Gestalt von Freizeitausgleich für geleistete Überstunden oder in Gestalt von Urlaub haben. Der EuGH hat hier klar auf den Erholungszweck abgestellt. Er hat festgestellt, die wöchentliche Ruhezeit dient einem anderen Erholungszweck als die tägliche Ruhezeit.

Dies gilt gleichermaßen für den Erholungszweck von Freizeitausgleich und Urlaub. Der Freizeitausgleich verfolgt nämlich den Zweck der Erholung von geleisteten Überstunden. Der Urlaub hingegen dient der Erholung von der über das Jahr erbrachten Arbeitsleistung. Weder Freizeitausgleich noch Urlaub verfolgen somit den Erholungszweck, den der EuGH der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit beimisst.

Das bedeutet, die bisherige Praxis der Gewährung von täglicher Ruhezeit in Gestalt von Freizeitausgleich für geleistete Überstunden oder von Urlaub steht im Widerspruch zur EU-Arbeitszeitrichtlinie. Es ist daher zu erwarten, dass auch das BAG seine bisherige Rechtsprechung – nach der dies noch möglich ist – ändern wird.

### Fazit

Das Urteil des EUGH hat Bedeutung für viele Beschäftigte in Deutschland. Das gilt, wie im zugrunde liegenden Fall, für die Lokführer, aber auch für die Berufskraftfahrer sowie für alle, die etwa in Krankenhäusern oder sonstigen sozialen Einrichtungen ihre so wertvolle Arbeit verrichten.

Europäischer Gerichtshof (EuGH) – Az. C 477/21

Quellen: Ralf Vüllings (GTL), Anne Kiesow (CGB), CGB-Infodienst, Wegweisendes EUGH-Urteil zur Gewährung von Ruhezeiten, aus dem März 2023.

Bundesarbeitsgericht

### Fristlose Kündigung und Annahmeverzug

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos, weil er meint, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihm nicht zuzumuten, bietet aber gleichzeitig dem Arbeitnehmer „zur Vermeidung von Annahmeverzug“ die Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen während des Kündigungsschutzprozesses an, verhält er sich widersprüchlich. In einem solchen Fall spricht eine tatsächliche Vermutung dafür, dass das Beschäftigungsangebot nicht ernst gemeint ist. Diese Vermutung kann durch die Begründung der Kündigung zur Gewissheit oder durch entsprechende Darlegungen des Arbeitgebers entkräftet werden.

Der Kläger war seit dem 16. August 2018 bei der Beklagten als technischer Leiter beschäftigt und hat 5.250,00 Euro brutto monatlich verdient. Mit Schreiben vom 2. Dezember 2019 sprach die Beklagte eine fristlose Änderungskündigung aus, mit der sie dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag als Softwareentwickler gegen eine auf 3.750,00 Euro brutto monatlich verminderte Vergütung anbot. Weiter heißt es in dem Kündigungsschreiben,

„im Falle der Ablehnung der außerordentlichen Kündigung durch Sie (also im Falle, dass Sie von einem unaufgelösten Arbeitsverhältnis ausgehen) oder im Falle der Annahme des folgenden Angebots erwarten wir Sie am 05.12.2019 spätestens um 12:00 Uhr MEZ zum Arbeitsantritt“. Der Kläger lehnte das Änderungsangebot ab und erschien auch nicht zur Arbeit. Daraufhin kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 14. Dezember 2019 das Arbeitsverhältnis erneut und zwar „außerordentlich zum 17.12.2019 um 12:00 Uhr MEZ“. Ferner wies sie darauf hin, „im Falle der Ablehnung dieser außerordentlichen Kündigung“ erwarte sie den Kläger „am 17.12.2019 spätestens um 12:00 Uhr MEZ zum Arbeitsantritt“. Dem leistete der Kläger nicht Folge. In dem von ihm anhängig gemachten Kündigungsschutzprozess wurde rechtskräftig festgestellt, dass beide Kündigungen das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst haben.

Nachdem die Beklagte für den Monat Dezember 2019 nur noch eine Vergütung von 765,14 Euro brutto zahlte und der Kläger erst zum 1. April 2020 ein neues Arbeitsverhältnis begründen konnte, hat er Klage auf Vergütung wegen Annahmeverzugs erhoben, mit der er die Zahlung des arbeitsvertraglich vereinbarten Gehalts abzüglich des erhaltenen Arbeitslosengeldes bis zum Antritt der neuen Beschäftigung verlangt. Er hat gemeint, die Beklagte habe sich im Streitzeitraum aufgrund ihrer unwirksamen Kündigungen im Annahmeverzug befunden. Eine Weiterbeschäftigung bei der Beklagten zu geänderten oder auch den ursprünglichen Arbeitsbedingungen sei ihm, sofern die Beklagte dies überhaupt ernsthaft angeboten habe, nicht zuzumuten gewesen. Die Beklagte habe ihm zur Begründung ihrer fristlosen Kündigungen in umfangreichen Ausführungen zu Unrecht mannigfaches Fehlverhalten vorgeworfen und seine Person herabgewürdigt. Sie habe ihrerseits geltend gemacht, eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr unzumutbar. Dagegen hat die Beklagte gemeint, sie habe sich nicht im Annahmeverzug befunden, weil der Kläger während des Kündigungsschutzprozesses nicht bei ihr weitergearbeitet habe. Der Kläger sei selbst von der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung ausgegangen, weil er im Kündigungsschutzprozess einen Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung gestellt habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Es hat angenommen, der Kläger habe trotz der unwirksamen Kündigungen der Beklagten keinen Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung, weil er das Angebot der Beklagten, während des Kündigungsschutzprozesses bei ihr weiterzuarbeiten, nicht angenommen habe. Der Kläger sei deshalb nicht leistungswillig iSd. § 297 BGB gewesen.

Die vom Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts nachträglich zugelassene Revision des Klägers war erfolgreich. Die Beklagte befand sich aufgrund ihrer unwirksamen fristlosen Kündigungen im Annahmeverzug, ohne dass es eines Arbeitsangebots des Klägers bedurft hätte. Weil die Beklagte selbst davon ausging, eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr nicht zuzumuten, spricht wegen ihres widersprüchlichen Verhaltens eine tatsächliche Vermutung dafür, dass sie dem Kläger kein ernstgemeintes Angebot zu einer Prozessbeschäftigung unterbreitete. Die abwei-



chende Beurteilung durch das Landesarbeitsgericht beruht auf einer nur selektiven Berücksichtigung des Parteivortrags und ist schon deshalb nicht vertretbar. Darüber hinaus lässt die Ablehnung eines solchen „Angebots“ nicht auf einen fehlenden Leistungswillen des Klägers iSd. § 297 BGB schließen. Es käme lediglich in Betracht, dass er sich nach § 11 Nr. 2 KSchG böswillig unterlassenen Verdienst anrechnen lassen müsste. Das schied im Streitfall jedoch aus, weil dem Kläger aufgrund der gegen ihn im Rahmen der Kündigungen erhobenen Vorwürfe und der Herabwürdigung seiner Person eine Prozessbeschäftigung bei der Beklagten nicht zuzumuten war. Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger im Kündi-

ner. **„Kündigungsschutz“** – I. B.  
 rtriff der Kündigungsschutz: U  
 AdobeStock\_358174340.jpeg

gungsschutzprozess vorläufige Weiterbeschäftigung beantragt hat. Dieser Antrag war auf die Prozessbeschäftigung nach festgestellter Unwirksamkeit der Kündigungen gerichtet. Nur wenn der Kläger in einem solchen Fall die Weiterbeschäftigung abgelehnt hätte, hätte er sich seinerseits widersprüchlich verhalten. Hier ging es indes um die Weiterbeschäftigung in der Zeit bis zur erstinstanzlichen Entscheidung. Es macht einen Unterschied, ob der Arbeitnehmer trotz der gegen ihn im Rahmen einer verhaltensbedingten Kündigung erhobenen (gravierenden) Vorwürfe weiterarbeiten soll oder er nach erstinstanzlichem Obsiegen im Kündigungsschutzprozess gleichsam „rehabilitiert“ in den Betrieb zurückkehren kann.

Bundesarbeitsgericht – Az. 5 AZR 255/22

Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht – Az. 1 Sa 330/20

Quelle: BAG, Pressemitteilung 17/23 vom 29. März 2023.

Bundesarbeitsgericht

## Leiharbeit

### Gleiches Arbeitsentgelt – Abweichung durch Tarifvertrag

Von dem Grundsatz, dass Leiharbeitnehmer für die Dauer einer Überlassung Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt wie vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers haben („equal pay“), kann nach § 8 Abs. 2 AÜG\* ein Tarifvertrag „nach unten“ abweichen mit der Folge, dass der Verleiher dem Leiharbeitnehmer nur die niedrigere tarifliche Vergütung zahlen muss. Ein entsprechendes Tarifwerk hat der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) mit der Gewerkschaft ver.di geschlossen. Dieses genügt den unionsrechtlichen Anforderungen des Art. 5 Abs. 3 Richtlinie 2008/104/EG\*\* (Leiharbeits-RL).

Die Klägerin war aufgrund eines nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristeten Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten, die gewerblich Arbeitnehmerüberlassung betreibt, als Leiharbeitnehmerin in Teilzeit beschäftigt. Sie war im Streitzeitraum Januar bis April 2017 hauptsächlich einem Unternehmen des Einzelhandels als Kommissioniererin überlassen und verdiente zuletzt 9,23 Euro brutto/Stunde. Sie hat behauptet, vergleichbare Stammarbeitnehmer erhielten einen Stundenlohn von 13,64 Euro brutto und mit ihrer Klage unter Berufung auf den Gleichstellungsgrundsatz des § 8 Abs. 1 AÜG bzw. § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG aF für den Zeitraum Januar bis April 2017 Differenzvergütung iHv. 1.296,72 Euro brutto verlangt. Sie hat gemeint, das auf ihr Leiharbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit Anwendung findende Tarifwerk von iGZ und ver.di sei mit Art. 5 Abs. 3 Leiharbeits-RL und der dort verlangten Achtung des Gesamtschutzes der Leiharbeitnehmer nicht vereinbar. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, das Tarifwerk von iGZ und ver.di verstoße nicht gegen Unionsrecht, außerdem hat sie die Höhe der von der Klägerin behaupteten Vergütung vergleichbarer Stammarbeitnehmer des Entleihers mit Nichtwissen bestritten.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin blieb vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Um unionsrechtliche Fragen zu klären, hatte der Senat zunächst mit Beschluss vom 16. Dezember 2020 (- 5 AZR 143/19 (A) – BAGE 173, 251) das Revisionsverfahren ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) gemäß Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung von Rechtsfragen im Zusammenhang mit der von Art. 5 Abs. 3 Leiharbeits-RL verlangten, aber nicht näher definierten „Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern“ ersucht. Diese hat der EuGH mit Urteil vom 15. Dezember 2022 (- C-311/21 – [TimePartner Personalmanagement]) beantwortet.



AdobeStock\_165988850.jpeg

Nach Fortsetzung der Revisionsverhandlung hat der Senat heute die Revision der Klägerin als unbegründet zurückgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt, also auf ein Arbeitsentgelt, wie es vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers erhalten. Aufgrund des wegen der beiderseitigen Tarifgebundenheit auf das Leiharbeitsverhältnis Anwendung findenden Tarifwerks von iGZ und ver.di war die Beklagte nach § 8 Abs. 2 Satz 2 AÜG und § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG aF nur verpflichtet, die tarifliche Vergütung zu zahlen. Dieses Tarifwerk genügt, jedenfalls im Zusammenspiel mit den gesetzlichen Schutzvorschriften für Leiharbeitnehmer, den Anforderungen des Art. 5 Abs. 3 Leiharbeits-RL. Trifft der Sachvortrag der Klägerin zur Vergütung vergleichbarer Stammarbeitnehmer zu, hat die Klägerin zwar einen Nachteil erlitten, weil sie eine geringere Vergütung erhalten hat, als sie erhalten hätte, wenn sie unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz von dem entleihenden Unternehmen eingestellt worden wäre. Eine solche Schlechterstellung lässt aber Art. 5 Abs. 3 Leiharbeits-RL ausdrücklich zu, sofern dies unter „Achtung des Gesamtschutzes der Leiharbeitnehmer“ erfolgt. Dazu müssen nach der Vorgabe des EuGH Ausgleichsvorteile eine Neutralisierung der Ungleichbehandlung ermöglichen. Ein möglicher Ausgleichsvorteil kann nach der Rechtsprechung des EuGH sowohl bei unbefristeten als auch befristeten Leiharbeitsverhältnissen die Fortzahlung des Entgelts auch in verleihfreien Zeiten sein. Anders als in einigen anderen europäischen Ländern sind verleihfreie Zeiten nach deutschem Recht auch bei befristeten Leiharbeitsverhältnissen stets möglich, etwa wenn – wie im Streitfall – der Leiharbeitnehmer nicht ausschließlich für einen bestimmten Einsatz eingestellt wird oder der Entleiher sich vertraglich ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Leiharbeitnehmer vorbehält. Das Tarifwerk von iGZ und ver.di gewährleistet die Fortzahlung der Vergütung in verleihfreien Zeiten. Außerdem hat der deutsche Gesetzgeber mit § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG\*\*\* für den Bereich der Leiharbeit zwingend sichergestellt, dass Verleiher das Wirtschafts- und Betriebsrisiko für verleihfreie Zeiten uneingeschränkt tragen, weil der Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung nach § 615 Satz 1 BGB, der an sich abdingbar ist, im Leiharbeitsverhältnis nicht abbedungen werden kann. Auch hat der Gesetzgeber dafür gesorgt, dass die tarifliche Vergütung von Leiharbeitnehmern staatlich festgesetzte Lohnuntergrenzen und den gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreiten darf. Zudem ist seit dem 1. April 2017 die Abweichung vom Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts nach § 8 Abs. 4 Satz 1 AÜG zeitlich grundsätzlich auf die ersten neun Monate des Leiharbeitsverhältnisses begrenzt.

\* § 8 Abs. 1 und Abs. 2 AÜG lautet: „(1) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (Gleichstellungsgrundsatz). ...“

(2) Ein Tarifvertrag kann vom Gleichstellungsgrundsatz abweichen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet. Soweit ein solcher Tarifvertrag vom Gleichstellungsgrundsatz abweicht, hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer die nach diesem Tarifvertrag geschuldeten Arbeitsbedingungen zu gewähren. ...“

\*\* Art. 5 Abs. 3 Richtlinie 2008/104/EG lautet: „Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner diesen die Möglichkeit einräumen, auf der geeigneten Ebene und nach Maßgabe der von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen Tarifverträge aufrechtzuerhalten oder zu schließen, die unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern Regelungen in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von

Leiharbeitnehmern, welche von den in Absatz 1 aufgeführten Regelungen abweichen können, enthalten können.“

\*\*\* § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG lautet: „Das Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers (§ 615 Satz 1 BGB) kann nicht durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden; § 615 Satz 2 BGB bleibt unberührt.“

Bundesarbeitsgericht – Az. 5 ABR 143/19  
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg – Az. 5 Sa 230/18

Quelle: BAG, Pressemitteilung 25/23 vom 31. Mai 2023.

Bundesarbeitsgericht

## Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung Pfändungsfreibetrag

Die vereinbarte Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung ist regelmäßig eine Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung und damit ein Sachbezug iSv. § 107 Abs. 2 Satz 1 GewO\*. Der Wert dieses Sachbezugs beläuft sich grundsätzlich auf 1 % des Listenpreises des PKW zzgl. Sonderausstattungen und Umsatzsteuer im Zeitpunkt der Erstzulassung. Nach § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO darf dieser Wert allerdings nicht die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts übersteigen. Der unpfändbare Betrag des Entgelts muss dem Arbeitnehmer in Geld ausgezahlt werden. Zur Ermittlung des pfändbaren Teils des Einkommens sind Geld- und Sachleistungen nach den vollstreckungsrechtlichen Vorschriften zusammenzurechnen. Nicht einbezogen wird dabei der steuerlich zu berücksichtigende geldwerte Vorteil für die Nutzung des PKW auf dem Weg von der Wohnung zum Betrieb in Höhe von monatlich 0,03 % des Listenpreises für jeden Entfernungskilometer (sog. 0,03 %-Regelung).

Der verheiratete und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist bei der Beklagten in der Marketing-Abteilung beschäftigt. Im Laufe des Arbeitsverhältnisses hat die Beklagte ihm anstelle einer Entgelterhöhung einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen. Die Entgeltabrechnungen des Klägers weisen neben dem Bruttomonatsgehalt (zuletzt 4.285,00 Euro) geldwerte Vorteile für die PKW-Nutzung (445,00 Euro) und die Entfernungskilometer (747,60 Euro) zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (56 km) aus. Aus der Summe dieser drei Beträge hat die Beklagte nach Abzug von Steuern und Sozialversicherung das Nettoentgelt und nach weiterem Abzug der beiden geldwerten Vorteile den Auszahlungsbetrag errechnet.



Mit seiner Klage hat der Kläger - soweit für das Revisionsverfahren noch von Relevanz - Vergütungsdifferenzen im Nettoentgelt iHv. 29.639,14 Euro für die Zeit von Januar 2017 bis April 2020 verlangt. Er hat geltend gemacht, bei Zahlung der Vergütung, die neben Geld auch den Sachbezug der Privatnutzungsmöglichkeit des PKW umfasse, seien die Pfändungsgrenzen, die sich aus drei Unterhaltungspflichten ergäben, nicht beachtet worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage insoweit abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte zur Zahlung der geforderten Nettovergütungsdifferenzen verurteilt.

Die hiergegen gerichtete, vom Senat nachträglich zugelassene Revision der Beklagten hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Berufungsgericht hat bei der Berechnung des pfändbaren Einkommens iSv. § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO zu Unrecht den nach § 8 Abs. 2 Satz 3 EStG\*\* zu bemessenden Wert für die Nutzung des überlassenen Fahrzeugs für den Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte einbezogen. Zur Berechnung des pfändbaren Einkommens sind nach § 850e Nr. 3 Satz 1 ZPO\*\*\* Geld- und Naturalleistungen zusammenzurechnen. Zu Letzteren gehört die Überlassung eines dienstlichen PKW zur privaten Nutzung. Der Wert beträgt 1 % des Listenpreises. Keine Naturalleistung iSd. vollstreckungsrechtlichen Bestimmung stellt der nach § 8 Abs. 2 Satz 3 EStG anzusetzende geldwerte Vorteil für die Nutzung des Fahrzeugs auf dem Weg von der Wohnung zum Betrieb in Höhe von monatlich 0,03 % des Listenpreises für jeden Entfernungskilometer dar. Hierbei handelt es sich nicht um einen Sachbezug iSv. § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO, sondern um einen steuerrechtlich relevanten Korrekturposten für den pauschalen Werbungskostenabzug. Er ist daher bei der Berechnung des pfändbaren Einkommens nach § 850e Nr. 3 Satz 1 ZPO nicht einzubeziehen. Von dem – somit niedriger als vom Landesarbeitsgericht angenommen – anzusetzenden Betrag sind gem. § 850e Nr. 1 ZPO Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in Abzug zu bringen. Aus dem so ermittelten pfändbaren Einkommen sind sodann nach Maßgabe von § 850c ZPO und der einschlägigen Pfändungsfreigrenzenbekanntmachungen die Pfändungsgrenzen zu ermitteln. Dabei ist Abs. 6 dieser Regelung, wonach nach billigem Ermessen Einkünfte der unterhaltsberechtigten Person (hier des Ehegatten) ganz oder teilweise berücksichtigt werden können, entsprechend anzuwenden. Nachdem das Landesarbeitsgericht hierzu keine Feststellungen getroffen hat und auch die für die Berechnung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge erforderlichen Tatsachen vom Berufungsgericht nicht festgestellt worden sind, war die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.



\* § 107 Abs. 2 GewO lautet: „(2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer keine Waren auf Kredit überlassen. Er darf ihm nach Vereinbarung Waren in Anrechnung auf das Arbeitsentgelt überlassen, wenn die Anrechnung zu den durchschnittlichen Selbstkosten erfolgt. Die geleisteten Gegenstände müssen mittlerer Art und Güte sein, soweit nicht ausdrücklich eine andere Vereinbarung getroffen worden ist. Der Wert der vereinbarten Sachbezüge oder die Anrechnung der überlassenen Waren auf das Arbeitsentgelt darf die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.“

\*\* § 8 Abs. 2 Satz 3 EStG lautet: „Kann das Kraftfahrzeug auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie Fahrten nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 genutzt werden, erhöht sich der Wert in Satz 2 für jeden Kalendermonat um 0,03 Prozent des Listenpreises im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 4 Satz 2 für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie der Fahrten nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3.“

\*\*\* § 850e Nr. 1 und Nr. 3 ZPO lautet: „Für die Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens gilt Folgendes:

1. Nicht mitzurechnen sind die nach § 850a der Pfändung entzogenen Bezüge, ferner Beträge, die unmittelbar auf Grund steuerrechtlicher oder sozialrechtlicher Vorschriften zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen des Schuldners abzuführen sind. ...
3. Erhält der Schuldner neben seinem in Geld zahlbaren Einkommen auch Naturalleistungen, so sind Geld- und Naturalleistungen zusammenzurechnen. ...“

**Bundesarbeitsgericht – Az. 5 AZR 273/22**

**Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen – Az. 9 Sa 407/21**

Quelle: BAG, Pressemitteilung 26/23 vom 31. Mai 2023.

**Bundesarbeitsgericht**

## **Betriebsratsvorsitzender als Datenschutzbeauftragter?**

Der Vorsitz im Betriebsrat steht einer Wahrnehmung der Aufgaben des Beauftragten für den Datenschutz typischerweise entgegen und berechtigt den Arbeitgeber in aller Regel, die Bestellung zum Datenschutzbeauftragten nach Maßgabe des BDSG in der bis zum 24. Mai 2018 gültigen Fassung (aF) zu widerrufen.

Der bei der Beklagten angestellte Kläger ist Vorsitzender des Betriebsrats und in dieser Funktion teilweise von der Arbeit freigestellt. Mit Wirkung zum 1. Juni 2015 wurde er von der Beklagten und weiteren in Deutschland ansässigen Tochtergesellschaften zum Datenschutzbeauftragten bestellt. Auf Veranlassung des Thüringer Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit widerriefen die Beklagte und die weiteren Konzernunternehmen die Bestellung des Klägers am 1. Dezember 2017 wegen einer Inkompatibilität der Ämter mit sofortiger Wirkung. Nach Inkrafttreten der Verordnung (EU) 2016/679 vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie (RL) 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung; im Folgenden DSGVO) beriefen sie den Kläger vorsorglich mit

Schreiben vom 25. Mai 2018 gemäß Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO als Datenschutzbeauftragten ab.

Der Kläger hat geltend gemacht, seine Rechtsstellung als betrieblicher Datenschutzbeauftragter der Beklagten bestehe unverändert fort. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, Interessenkonflikte bei der Wahrnehmung der Aufgaben als Datenschutzbeauftragter und Betriebsratsvorsitzender ließen sich nicht ausschließen. Die Unvereinbarkeit beider Ämter stellten einen wichtigen Grund zur Abberufung des Klägers dar.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die dagegen erhobene Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Widerruf der Bestellung vom 1. Dezember 2017 war aus wichtigem Grund iSv. § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG aF iVm. § 626 Abs. 1 BGB gerechtfertigt. Ein solcher liegt vor, wenn der zum Beauftragten für den Datenschutz bestellte Arbeitnehmer die für die Aufgabenerfüllung erforderliche Fachkunde oder Zuverlässigkeit iSv. § 4f Abs. 2 Satz 1 BDSG aF nicht (mehr) besitzt. Die Zuverlässigkeit kann in Frage stehen, wenn Interessenkonflikte drohen. Ein abberufungsrelevanter Interessenkonflikt ist anzunehmen, wenn der Datenschutzbeauftragte innerhalb einer Einrichtung eine Position bekleidet, die die Festlegung von Zwecken und Mitteln der Verarbeitung personenbezogener Daten zum Gegenstand hat. Dabei sind alle relevanten Umstände des Einzelfalls zu würdigen. Diese vom Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH 9. Februar 2023 – C-453/21 – [X-FAB Dresden]) zu einem Interessenkonflikt iSv. Art. 38 Abs. 6 Satz 2 DSGVO vorgenommene Wertung gilt nicht erst seit Novellierung des Datenschutzrechts aufgrund der DSGVO, sondern entsprach bereits der Rechtslage im Geltungsbereich des BDSG aF.

Die Aufgaben eines Betriebsratsvorsitzenden und eines Datenschutzbeauftragten können danach typischerweise nicht durch dieselbe Person ohne Interessenkonflikt ausgeübt werden. Personenbezogene Daten dürfen dem Betriebsrat nur zu Zwecken zur Verfügung gestellt werden, die das Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich vorsieht. Der Betriebsrat entscheidet durch Gremiumsbeschluss darüber, unter welchen konkreten Umständen er in Ausübung seiner gesetzlichen Aufgaben welche personenbezogenen Daten vom Arbeitgeber fordert und auf welche Weise er diese anschließend verarbeitet. In diesem Rahmen legt er die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten fest. Inwieweit jedes an der Entscheidung mitwirkende Mitglied des Gremiums als Datenschutzbeauftragter die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten des Datenschutzes hinreichend unabhängig überwachen kann, bedurfte keiner abschließenden Entscheidung. Jedenfalls die hervorgehobene Funktion des Betriebsratsvorsitzenden, der den Betriebsrat im Rahmen der gefassten Beschlüsse vertritt, hebt die zur Erfüllung der Aufgaben eines Datenschutzbeauftragten erforderliche Zuverlässigkeit iSv. § 4f Abs. 2 Satz 1 BDSG aF auf.

[Bundesarbeitsgericht – Az. 9 AZR 383/19](#)

[Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht – Az. 9 Sa 268/18](#)

Quelle: BAG, Pressemitteilung 27/23 vom 6. Juni 2023.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

## Betriebsratswahl bei ausländischer Fluggesellschaft

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat in einem Verfahren auf Einstweiligen Rechtsschutz den Antrag auf vorläufige Untersagung wahlvorbereitender Maßnahmen für eine geplante Betriebsratswahl zurückgewiesen (Terminankündigung vom 20.02.2023, Pressemitteilung Nr. 04/23).

Die antragstellende Fluggesellschaft hat ihren Sitz in Malta und führt mit maltesischer Fluglizenz Flüge unter anderem von und zum Flughafen Berlin-Brandenburg BER durch. Die Gewerkschaft ver.di hatte das am BER stationierte Flugpersonal der Fluggesellschaft zur Wahl eines Betriebsrats aufgerufen. Die Fluggesellschaft geht davon aus, dass sie am BER keine betriebsratsfähige Organisationseinheit unterhält, und hat zur Klärung dieser Frage ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht Cottbus eingeleitet. Im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes wollte sie erreichen, dass bis zur rechtskräftigen Klärung dieser Frage keine Betriebsratswahl stattfindet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag der Fluggesellschaft zurückgewiesen, die Vorbereitung der Betriebsratswahl durch die Wahl eines Wahlvorstands vorläufig zu untersagen. Voraussetzung für die Untersagung einer Wahl sei die Nichtigkeit der beabsichtigten Wahl. Die lediglich mögliche Anfechtbarkeit der beabsichtigten Wahl genüge für deren Untersagung nicht, denn nach der Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes sollten betriebsratslose Betriebe vermieden werden. Im Falle einer Wahlanfechtung werde dieses Ziel dadurch erreicht, dass der gewählte Betriebsrat mit allen Rechten und Pflichten im Amt bleibe, bis das Wahlanfechtungsverfahren ggf. rechtskräftig zugunsten des Arbeitgebers entschieden sei. Eine Betriebsratswahl sei nur in ganz besonderen Ausnahmefällen nichtig. Voraussetzung dafür sei ein so eklatanter Verstoß gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr bestehe. Vorliegend sei eine Nichtigkeit der beabsichtigten Betriebsratswahl nicht gegeben. Es sei zumindest nicht auf den ersten Blick erkennbar und offensichtlich, dass auch ein qualifizierter Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz an der Base BER nicht vorliege, da ein Mindestmaß an organisatorischer Selbständigkeit bei dem Flugbetrieb der Fluggesellschaft am BER gegeben sei. Die Rechtsfrage, ob ein derart qualifizierter Betriebsteil auch dann betriebsratsfähig sein könne, wenn der Hauptbetrieb – wie hier – außerhalb Deutschlands und damit außerhalb des Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes liege, sei höchstrichterlich bisher ungeklärt. Sie könne nicht zugunsten der Fluggesellschaft im Wege der einstweiligen Verfügung geklärt werden, weil die entgegenstehende Auffassung der Gewerkschaft vertretbar und nicht offensichtlich unzutreffend sei. Ein Aufschieben der Betriebsratswahl bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über das Bestehen einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit der Fluggesellschaft am BER, möglicherweise durch drei Instanzen und über mehrere Jahre, sei den Beschäftigten nicht zumutbar.

Gegen diese Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg im Einstweiligen Rechtsschutzverfahren ist kein Rechtsmittel gegeben.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg – Az. 4 TaBVGa 1301/22

Quelle: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Pressemitteilung 08/23 vom 18. April 2023.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

## Wilder Streik

### Fristlose Kündigungen an „wilden Streiks“ beteiligter Gorillas-Rider wirksam

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat in zwei Verfahren entschieden, dass die durch den Lieferdienst Gorillas erklärten fristlosen Kündigungen gegenüber als Fahrradkurier (sog. Rider) beschäftigten Arbeitnehmern wirksam waren. Beide Rider hatten sich im Oktober 2021 an einem „wilden“ Streik beteiligt und in diesem Zusammenhang fristlose Kündigungen erhalten. In einem weiteren Verfahren ist die fristlose Kündigung der Gorillas nicht bestätigt worden, weil die Teilnahme des Arbeitnehmers an dem „wilden“ Streik nicht feststand.

Bei dem Lieferdienst Gorillas hatten sich Anfang Oktober 2021 eine Vielzahl von als Rider beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu Protesten vor einzelnen Filialen des Lieferdienstes versammelt, den Zugang zu den Filialen blockiert und Lieferfahräder auf den Kopf gestellt. Der Lieferdienst hatte daraufhin fristlose Kündigungen gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgesprochen, die nach seiner Einschätzung an der als „wilder“ Streik bezeichneten Aktion beteiligt waren. Drei dieser fristlosen Kündigungen waren Gegenstand der verhandelten Verfahren.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beteiligung an den „wilden“ Streiks als erhebliche arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen bewertet und ist davon ausgegangen, dass die nicht gewerkschaftlich organisierte Protestaktion nicht als zulässige Ausübung des Streikrechts



AdobeStock\_333286647.jpeg

gemäß Artikel 9 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz zu beurteilen sei, dies auch nicht unter Berücksichtigung von Teil II Artikel 6 Nr. 4 der Revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC). In den beiden Verfahren, in denen die Beteiligung der Rider an der Protestaktion feststand, wurden die außerordentlichen Kündigungen bestätigt. In einem weiteren Verfahren konnte die aktive Beteiligung des Arbeitnehmers an der Protestaktion vom Gericht nicht festgestellt werden. In diesem Verfahren hat die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet, die ebenfalls ausgesprochene ordentliche Kündigung des erst kurz bestehenden Arbeitsverhältnisses wurde jedoch bestätigt.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht in allen drei Verfahren nicht zugelassen.

[Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg – Az. 16 Sa 868/22, 16 Sa 869/22 und 16 Sa 871/22](#)

Quelle: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Pressemitteilung 12/23 vom 28. April 2023.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

## **Großkraftwerk Mannheim: Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Kürzung der Vergütung des Betriebsratsvorsitzenden**

Mit Beschluss vom 26. Mai 2023 hat das LAG Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - unter dem Vorsitz des Richters am Arbeitsgericht Dr. Bader entschieden, dass der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei der Kürzung der Vergütung des Betriebsratsvorsitzenden hat.

Die Großkraftwerk Mannheim AG (nachfolgend: die GKM) unterhält in Mannheim einen Betrieb mit ca. 500 Arbeitnehmern sowie 60 Auszubildenden. Für den Standort Mannheim ist ein elfköpfiger Betriebsrat gebildet.

Der Vorsitzende des Betriebsrats ist langjährig bei der GKM beschäftigt. Er ist seit dem Jahr 1994 Mitglied des Betriebsrats und beginnend ab dem Jahr 1998 aufgrund der Betriebsratsstätigkeit von der beruflichen Tätigkeit freigestellt. Bis zur Freistellung war er als Schlosser tätig und wurde nach dem bei der GKM bestehenden Haustarifvertrag eingruppiert und vergütet. Das Amt als Vorsitzender des Betriebsrats übernahm er im März 2002. Seit dem Jahr 2006 wurde er als außertariflicher Angestellter geführt und vergütet. Seit März 2011 wurde ihm ein Dienstwagen mit privater Nutzungsmöglichkeit überlassen.

Im Juni 2022 kürzte die GKM die Vergütung des Betriebsratsvorsitzenden und stellte ihm keinen Dienstwagen mit privater Nutzungsmöglichkeit mehr zur Verfügung. Die Vergütung ist nach Auffassung der GKM auf Grundlage der Vergütungsentwicklung derjenigen Arbeitnehmer zu ermitteln, die mit dem Betriebsratsvorsitzenden vor dessen Amtsantritt als Betriebsrat vergleichbar gewesen und gemäß den Regelungen des Haustarifvertrags eingruppiert seien.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass es sich bei der Vergütungskürzung um eine Umgruppierung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes handele. Mit dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren begehrt er daher die Verpflichtung der GKM, die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung des Betriebsratsvorsitzenden einzuholen und im Falle der Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat das gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten.

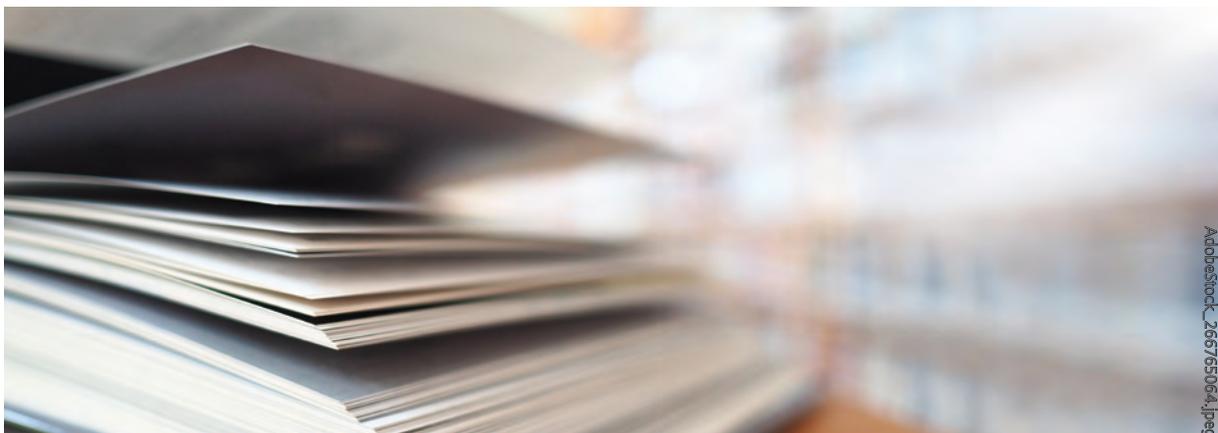
Das Arbeitsgericht Mannheim hat den Antrag des Betriebsrats mit Beschluss vom 7. Dezember 2022 zurückgewiesen (Az. 2 BV 3/22). Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats mit Beschluss vom 26. Mai 2023 (Az.: 12 TaBV 1/23) zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Die zur Entscheidung berufene 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts konnte es dahinstehen lassen, ob die GKM berechtigt war, die Vergütung des Betriebsratsvorsitzenden zu kürzen und ob das Vergleichsentgelt zutreffend ermittelt wurde. In dem Verfahren war nur darüber zu befinden, ob dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht, was mit dem zurückweisenden Beschluss vom heutigen Tage verneint wurde. Die GKM habe den Betriebsrat zu Recht nicht beteiligt. Der Betriebsratsvorsitzende übe aufgrund der Freistellung bereits keine Tätigkeiten aus, die in Anwendung einer einschlägigen kollektiven Vergütungsordnung im Sinne einer Eingruppierung bzw. Umgruppierung bewertet werden könnten. Die Ermittlung des Vergleichsentgelts und die hierauf erfolgte Vergütungskürzung beruhen vielmehr auf einer bloßen Durchschnittsberechnung der von anderen Arbeitnehmern bezogenen Vergütung.

Das vom Betriebsrat eingeleitete Beschlussverfahren ist zu unterscheiden von der Klage des Betriebsratsvorsitzenden, mit dem er sich gegen die von der GKM vorgenommene Vergütungskürzung und den Entzug des Dienstwagens mit Privatnutzungsmöglichkeit wendet. Die Klage hat das Arbeitsgericht Mannheim mit Urteil vom 13. April 2023 abgewiesen (Az.: 7 Ca 139/22). Der Betriebsratsvorsitzende hat hiergegen Berufung beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg eingelegt (Az.: 19 Sa 34/23).

**LAG Baden-Württemberg – Kammern Mannheim – Az. 12 TaBV 1/23**  
**Vorinstanz: Arbeitsgericht Mannheim – Az. 2 BV 3/22**

Quelle: LAG Baden-Württemberg, Medienmitteilung vom 26. Mai 2023.



AdobeStock\_2657655064.jpg

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

## Keine Corona-Sonderzahlung für Betriebsrentner

Der Kläger war vom 10.04.1990 bis zum 30.06.2016 als Tarifbeschäftigter bei der Ärztekammer Nordrhein, der Beklagten, beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand zuletzt der TV-L Anwendung. Seit dem 01.07.2016 bezieht der Kläger u.a. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von der Beklagten. Das diesbezügliche Versorgungswerk (AHV) bestimmt dazu Folgendes:

„§ 3 Berechnung der Versorgungsbezüge

1) Die Altersversorgung berechnet sich aus den versorgungsfähigen Dienstbezügen. Diese sind das vom Angestellten zuletzt bezogene Grundgehalt, der Ortszuschlag der jeweiligen Ortsklasse, die allgemeine tarifliche Zulage und ausdrücklich als versorgungsfähig bezeichnete Zulagen, multipliziert mit der Zahl 13, dividiert durch die Zahl 12. ...

4) Tarifliche Änderungen während des Bezuges von Versorgungsbezügen sowie tariflich bedingte Änderungen, die der/die ehemalige Angestellte bei Fortdauer des Angestelltenverhältnisses erfahren hätte, sind laufend durch Neufestsetzung der versorgungsfähigen Dienstbezüge zu berücksichtigen.“

Die Beklagte passte die Versorgungsbezüge des Klägers von zunächst monatlich 4.951,01 Euro gemäß § 3 Abs. 4 AHV laufend entsprechend den prozentualen Tariflohnsteigerungen des TV-L an. Die Versorgungsbezüge betragen zuletzt monatlich 5.705,58 Euro.

Der Kläger begehrt von der Beklagten die Leistung der Corona-Sonderzahlung nach dem TV-L in Höhe von 1.300,00 Euro, hilfsweise - ausgehend von seinem Versorgungsprozentsatz von 75 % multipliziert mit  $13/12$  - in Höhe von 1.056,25 Euro. Er beruft sich im Wesentlichen darauf, dass er gemäß § 3 Abs. 4 AHV für die Neufestsetzung seiner Versorgung so zu stellen sei, als wenn sein Arbeitsverhältnis fiktiv fortgedauert hätte. Im Übrigen sei die Corona-Sonderzahlung des TV-L nach dem Tarifergebnis an die Stelle einer Tabellenerhöhung getreten. Diesem Begründungsansatz widerspricht die Beklagte.

Die Klage war vor dem Landesarbeitsgericht ebenso wie vor dem Arbeitsgericht erfolglos. Die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung sind nicht gegeben. Die Beschränkung des persönlichen Geltungsbereichs auf Personen, die in einem Arbeitsverhältnis standen und im definierten Zeitraum an einem Tag Entgelt bezogen haben, verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. Der Kläger kann die Corona-Sonderzahlung auch nicht teilweise als Versorgungsbezug verlangen. Die versorgungsfähigen Dienstbezüge sind in § 3 Abs. 1 AHV abschließend geregelt. Nur darauf bezieht sich die Regelung zur Neufestsetzung in § 3 Abs. 4 AHV. Dazu gehört die Corona-Sonderzahlung nicht. Sie ist keiner der dort genannten Bezüge und insbesondere keine als versorgungsfähig ausgestaltete Zulage. Der Umstand, dass bei der Erteilung der Versorgungszusage bzw. Abschluss des Arbeitsvertrages noch nicht an eine Corona-Sonderzahlung gedacht werden konnte, führt nicht dazu, dass die versorgungsfähigen Bezüge nunmehr im Wege der Vertragsauslegung über die klare Definition in § 3 Abs. 1 AHV hinaus auszudehnen wären. An dem Ergebnis ändert sich nichts, wenn die Tarifvertragsparteien aufgrund der Möglichkeit der steuerfreien Corona-Sonderzahlung auf eine höhere prozentuale Anhebung der Tabel-

lenvergütung verzichtet haben sollten. Nur der tatsächlich vereinbarte Prozentsatz der Anpassung des Tabellenentgelts wirkt sich gemäß § 3 Abs. 4 AHV auf die versorgungsfähigen Bezüge aus. Die Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB führt zu keinem anderen Ergebnis.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

„Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV-Corona-Sonderzahlung) abgeschlossen zwischen der TdL und ver.di und dem dbb beamtenbund und tarifunion

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die am 29. November 2021 unter den Geltungsbereich eines der nachstehenden Tarifverträge fallen:

a) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), ...

§ 2 Einmalige Corona-Sonderzahlung

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellen-, Ausbildungs-, Studieren-den- bzw. Praktikantenentgelt (Entgelt) für März 2022 ausgezahlt, wenn das Arbeits-, Ausbildungs-, Studien- oder Praktikantenverhältnis am 29. November 2021 bestanden hat und in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 29. November 2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes. ...

5. Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt für die Beschäftigten im Sinne von § 1 Buchst. a 1.300 Euro, im Übrigen 650 Euro. ...“

Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 12 Sa 297/23

Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf – Az. 13 Ca 3308/22

Quelle: Justiz NRW, Pressemitteilung vom 7. Juni 2023.

Arbeitsgericht Lüneburg

## Arbeitsgerichtlich ersetzte Zustimmung

**Das Arbeitsgericht Lüneburg ersetzt Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden des Amazon Logistikzentrums Winsen/ Luhe.**

Die Antragstellerin (Arbeitgeberin) betreibt am Standort Winsen/ Luhe ein Logistikzentrum mit ca. 1.900 Beschäftigten. Bei der Antragstellerin ist ein Betriebsrat gebildet. Im Zeitraum vom 08.11.2022 bis einschließlich 10.11.2022 reiste der Betriebsratsvorsitzende gemeinsam mit drei weiteren Betriebsratsmitgliedern zum Deutschen Betriebsrätetag in Bonn. Die Reise- und Hotelkosten trug die Antragstellerin. Die Rückreise erfolgte gegen Mittag des

10.11.2022. In seinem Arbeitszeitnachweis gab der Betriebsratsvorsitzende unter anderem an, er habe am 9.11. von 13:00 Uhr bis 16:00 Uhr sowie von 19:00 Uhr bis 22:00 Uhr Betriebsratsarbeit geleistet.

Die Antragstellerin wirft dem Betriebsratsvorsitzenden vor, lediglich am 8.11.2022 an dem Betriebsrätetag teilgenommen zu haben. An den Folgetagen sei er der Veranstaltung vollständig ferngeblieben und ausschließlich privaten Angelegenheiten nachgegangen. Es bestehe aufgrund seiner Angaben im Arbeitszeitnachweis auch der Verdacht eines Arbeitszeitbetruges.

Der Betriebsratsvorsitzende hat eingeräumt, den Betriebsrätetag am Vormittag des 9.11. verlassen zu haben, um aus privaten Gründen nach Düsseldorf zu fahren. Er habe während der von ihm angegebenen Zeiten aber anderweitige Betriebsratstätigkeiten ausgeführt.

Die Antragstellerin hat beim Betriebsrat die Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden beantragt. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur Kündigung nicht erteilt. Daraufhin hat die Antragstellerin beim Arbeitsgericht Lüneburg die Ersetzung der Zustimmung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin mit Beschluss vom 5.04.2023 stattgegeben. Ein wichtiger Grund i.S. § 626 BGB für die beabsichtigte außerordentliche Kündigung liegt vor.

Aufgrund der eigenen Einlassung des Betriebsratsvorsitzenden steht fest, dass dieser den Betriebsrätetag spätestens am Vormittag des 9.11.2022 eigenmächtig verlassen und bis zum Schluss nicht mehr daran teilgenommen hat. Bereits hierin liegt ein schwerwiegender Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Darüber hinaus besteht nach Überzeugung der Kammer zumindest der dringende Verdacht, dass der Betriebsratsvorsitzende in seinem Arbeitszeitnachweis für den 9.11.2022 bewusst falsche Angaben gemacht hat. Die vom Betriebsratsvorsitzenden abgegebene Begründung, anderweitige Betriebsratsarbeit geleistet zu haben, hielt die Kammer nicht für glaubhaft. Sie steht auch im Widerspruch zu Erklärungen, die der Betriebsratsvorsitzende nach der Rückkehr gegenüber anderen mitgeleiteten Betriebsratsmitgliedern abgegeben hatte.

Das eigenmächtige vorzeitige Verlassen des Betriebsrätetages, um privaten Interessen nachzugehen, in der Zusammenschau mit dem Verdacht einer versuchten Täuschung über stattdessen geleistete Betriebsratstätigkeit ist geeignet, das Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit des Arbeitnehmers tiefgreifend zu erschüttern. Ein solches Verhalten rechtfertigt den Ausspruch der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung.

[Arbeitsgericht Lüneburg – Az. 2 BV 6/22](#)

Quelle: Arbeitsgericht Lüneburg, Pressemitteilung vom 5. April 2023.

Arbeitnehmer fragen nach - Kann der Arbeitgeber Überstunden anordnen?

### Worum geht's?

Zur Erfüllung eines fristgebundenen Auftrages zeichnet sich am Dienstag an, dass Überstunden für die Arbeitnehmer mit je sechs Überstunden bis zum Freitag notwendig sind. Der Betriebsrat stimmte einer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zu, die bis zu 15 Stunden/Monat je Mitarbeiter möglich macht.

### Streitfall

Ein Arbeitnehmer erklärt, dass er die angeordneten Überstunden nicht leisten kann, da er Mittwoch und Donnerstag nach der regulären Arbeitszeit bereits etwas verplant sei und am Freitag um 15 Uhr Feierabend machen möchte.

### Antwort

Weil die erforderliche Zustimmung durch den Betriebsrat im Sinne einer generellen Einverständniserklärung bis zu einer bestimmten – hier nicht überschrittenen – Grenze der Dauer der Überstunden im Monat gegeben ist, können aus der betriebsverfassungsrechtlichen Sicht des Mitbestimmungsrechts keine Schwierigkeiten entstehen. Daraus entsteht die Problematik, ob die Nichterfüllung der vom Arbeitgeber dringend gewünschten Überstunden als eine arbeitsrechtliche Pflichtwidrigkeit angesehen werden muss. Wenn sich ein Arbeitnehmer weigern sollte, die angeordneten Überstunden zu leisten, kann das durchaus im Rahmen einer Rüge im Arbeitsverhältnis (also einer Abmahnung) und im Extremfall auch kündigungsrechtlich relevant werden. Regelmäßig stellt die Weigerung des betroffenen Arbeitnehmers, dringend erforderliche Überstunden zu leisten, eine Arbeitspflichtverletzung dar, die aber nicht so schwer einzustufen ist, als wenn der Arbeitnehmer die Erfüllung der regulären Arbeitszeit rechtsgrundlos verweigert.

Bei der Anordnung von Überstunden hat der Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG



## IHR SCHULUNGSANSPRUCH

Gemäß **§ 37 Abs. 6 BetrVG** ist der Besuch dieses Seminars für Betriebsratsmitglieder erforderlich, die das hier vermittelte Wissen zur Erfüllung ihrer anstehenden Aufgaben benötigen und entsprechende Kenntnisse nicht besitzen.

Dieser gilt auch für **Ersatzmitglieder**, vor allem dann, wenn sie voraussichtlich öfter oder über einen längeren Zeitraum im Gremium eingesetzt werden müssen (BAG – Az. 7 ABR 32/00).

Für **Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung** vermitteln Seminare erforderliche Kenntnisse nach § 179 Abs. 4 SGB IX.

Eine **Anmeldung** zu den Seminaren kann über unsere Homepage oder per Mail erfolgen.

Haben Sie Fragen zu den Seminarangeboten des FRBWS oder Beratungsbedarf?

**Kontaktieren Sie uns!**

Mail [info@frbw.de](mailto:info@frbw.de)

Fon 0711 248 47 88 – 18

Immer gut informiert bleiben. Folge uns auf Twitter und Instagram!



Alle verwendeten Bilder stammen von: [www.stock.adobe.com](http://www.stock.adobe.com).



Christliche Gewerkschaft Metall  
Jahnstraße 12 . 70597 Stuttgart  
Telefon: 0711 2484 788 - 0  
Telefax: 0711 2484 788 - 21  
[info@cgm.de](mailto:info@cgm.de) . [www.cgm.de](http://www.cgm.de)



AdobeStock\_92985587.jpeg