

Editorial

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

das Thema des Monats beschäftigt sich in dieser Ausgabe mit der Entgelttransparenzrichtlinie, deren Inhalte zwar noch der Umsetzung in das nationale Recht (bis zum 7.6.2026) bedürfen, deren Auswirkungen jedoch derart umfassend sind, dass bereits heute eine intensive Beschäftigung mit den sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geboten ist. In ihrer Darstellung fasst Bella Silberstein die Inhalte der Richtlinie und die sich daraus vor und während des Beschäftigungsverhältnisses ergebenden Verpflichtungen zusammen und gibt einen Ausblick auf die notwendigen Umsetzungsschritte.

Im Rechtsprechungsteil beschäftigt sich Ulrich Kortmann zunächst mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zur Frage des Nachweises des Zugangs einer Kündigung bei Zustellung per Einwurf-Einschreiben (BAG, Urt. v. 20.6.2024 – 2 AZR 213/23). Passend zu der aktuellen Diskussion über den Umgang mit Arbeitnehmern, die eine Erkrankung und eine hieraus resultierende Arbeitsunfähigkeit anzeigen, beschäftigt sich Tilman Isenhardt mit der Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg zur Frage der Rückforderung von zu Unrecht gezahlten Entgeltfortzahlungsansprüchen (LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 5.7.2024 – 12 Sa 1266/23). Abschließend stellt Jannis Kamann die Entscheidung des LAG Hamm zu den Voraussetzungen eines Widerrufsvorbehaltes zur Nutzung eines Dienstwagens dar (LAG Hamm, Urt. v. 23.1.2024 – 6 Sa 1030/23).

michels.pmks und der Deutsche Anwaltverlag wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Markus Pillok, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Köln/Düsseldorf, pillok@michelspmks.de
Partner michels.pmks

Inhalt

Editorial

Thema des Monats

Entgelttransparenzrichtlinie –
Aktueller Sachstand und
Blick in die Zukunft 2

Rechtsprechung

BAG: Zugang einer Kündigung
per Einwurf-Einschreiben 4

LAG Berlin-Brandenburg:
Rückzahlung von Entgeltfort-
zahlung im Krankheitsfall 6

LAG Hamm: Widerruf eines zur
Privatnutzung überlassenen
Dienstwagens 9

Terminvorschau BAG

Neue anhängige
Rechtsfragen 11

michels.pmks
FACHANWÄLTE



DeutscherAnwaltVerlag

Entgelttransparenzrichtlinie – Aktueller Sachstand und Blick in die Zukunft

I. Worum geht es?

Zum 6.7.2023 ist die europäische „Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ („Entgelttransparenzrichtlinie“) in Kraft getreten. Die Europäische Union möchte mit der Entgelttransparenzrichtlinie die Förderung von Transparenz und Gleichberechtigung in der Vergütung zwischen Männern und Frauen vorantreiben. Es soll insbesondere Entgeltungleichheit und Lohndiskriminierung bekämpft und die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verbessert werden.

Die Richtlinie ist bis zum 7.6.2026 durch den deutschen Gesetzgeber umzusetzen. Die Richtlinie wirkt indes nicht „unmittelbar“, so dass sie Unternehmen derzeit grundsätzlich noch nicht befolgen müssen. Es ist nach wie vor das Entgelttransparenzgesetz in Kraft. Allerdings richtet sich die Richtlinie an jeden europäischen Mitgliedstaat und ist hinsichtlich der Ziele verbindlich. Bei den geregelten Vorgaben handelt es sich um sog. Mindeststandards. Das bedeutet, dass der deutsche Gesetzgeber mindestens die dortigen Vorgaben umsetzen muss – und wird. Es kann auch sein, dass strengere Regelungen geschaffen werden, als sie in der Richtlinie vorgesehen sind.

II. Rechte und Pflichten

Die Richtlinie hat für Arbeitnehmer und insbesondere Arbeitgeber innerbetrieblich weitreichende Folgen, insbesondere was Rechte und Pflichten betrifft. Die Richtlinie sieht diverse Auskunfts- und Informationsrechte der Belegschaft bereits vor Begründung des Arbeitsverhältnisses und dann auch während des Arbeitsverhältnisses vor. Zudem sind neue und umfangreiche Berichterstattungspflichten des Arbeitgebers vorgesehen, die letztlich Kriterien für die transparente Festlegung des Entgeltes für eine bestimmte Position und mittelbar auch der Entgeltentwicklung vorsehen müssen. Den Beschäftigten muss daher klar sein, wie sich ihr Entgelt in Zukunft entwickeln wird. Dort, wo vorher keine Entgeltstrukturen geschaffen wurden, müssten nunmehr ggf. Kriterien für die Gehaltsentwicklung festgelegt werden. Je nach Unternehmen müsste auch der Betriebsrat bei der Festlegung dieser Kriterien beteiligt werden, da diese Thematik gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist. Schließlich sind auch Unternehmen mit Tarifbindung nicht aus der Umsetzungspflicht ausgenommen. Denn sie müssen sich ebenfalls damit befassen, ob die tariflichen Entgeltstrukturen in Einklang mit der Richtlinie stehen und ihre Beschäftigten zutreffend und diskriminierungsfrei eingruppiert wurden.

Im Gegensatz zum geltenden Entgelttransparenzgesetz hat der Arbeitgeber nach dem Inkrafttreten der Richtlinie nunmehr vor Begründung des Arbeitsverhältnisses Entgelttransparenz zu schaffen. Gemäß Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie sind auszuschreibende Stellen so zu gestalten, dass Bewerber in die Lage versetzt werden, transparente und inhaltlich fundierte Gehaltsverhandlungen zu führen. Arbeitgeber müssen daher rechtzeitig Informationen über das Einstiegsgehalt bzw. dessen Spanne spätestens vor Abschluss des Arbeitsvertrages bereitstellen. Stellenbewerber müssen auch über die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung, die ein Arbeitgeber in Bezug auf die jeweilige Stelle anwendet, informiert werden. Darüber hinaus verbietet die Richtlinie es, Bewerber nach ihrer Entgeltentwicklung in ihren laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen zu befragen. Selbst wenn Arbeitgeber in den Stellenbesetzungsprozess Dritte (bspw. Headhunter)

Ziel der Richtlinie

Wirkung der Richtlinie

Überblick

vor Begründung des Arbeitsverhältnisses

Thema des Monats

einbinden, ist die Frage nach der bisherigen Entgeltentwicklung unzulässig. Verstößen Arbeitgeber hiergegen, könnte dies Schadensersatzansprüche der bewerbenden Person auslösen. Darüber hinaus sind die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, bei Verstößen gegen die Richtlinie entsprechende Sanktionen (Art. 23 der Richtlinie) zu verhängen. Es bleibt insofern abzuwarten, wie diese Sanktionen konkret ausgestaltet werden.

Die Richtlinie sieht ferner im laufenden Arbeitsverhältnis vor, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Informationen in „leicht zugänglicher Weise“ darüber zur Verfügung stellen, welche Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhen und ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden. Diese Kriterien müssen geschlechtsneutral sein, können aber bspw. die individuelle Leistung, Kompetenzentwicklung und das Dienstalter berücksichtigen.

Bereits im aktuell geltenden Entgelttransparenzgesetz ist ein Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers vorgesehen (§§ 10 ff. EntgTranspG). Allerdings gilt dieser Auskunftsanspruch aktuell nur für Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten. Zudem haben Beschäftigte nur einen „reduzierten“ Auskunftsanspruch, nämlich auf das individuelle Medianentgelt einer Vergleichsgruppe von mindestens 6 Beschäftigten mit einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit sowie zweier Entgeltkomponenten. Die Richtlinie erweitert diesen Anspruch nunmehr und ist das „Herzstück“ der neuen Transparenzregelungen. Zum einen greift er bereits ab 50 Beschäftigten. Zum anderen müssen Arbeitgeber zukünftig Auskunft über die Festlegung des Entgelts aller Beschäftigten mit einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit geben. Gemeint ist damit das Durchschnittsgehalt und nicht mehr lediglich der Median. Auf dieses Auskunftsrecht müssen Arbeitgeber die Beschäftigten zudem einmal jährlich hinweisen. Das neue Verfahren soll die bislang nur selten geltend gemachten Auskunftsansprüche von Beschäftigten stärken. Nach einem Auskunftsverlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist Auskunft zu erteilen, jedenfalls aber innerhalb von zwei Monaten. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass Arbeitgeber die geforderten Informationen derart im Vorfeld aufbereitet haben, dass eine individuelle Auskunftserteilung erfolgen kann. Denn: Kommt der Arbeitgeber diesem Auskunftsanspruch nicht nach, tritt nach der Richtlinie eine Beweislastumkehr dazu ein, ob eine Entgeltdiskriminierung vorgelegen hat. Ansprüche wegen einer Entgeltdiskriminierung können dann leichter umgesetzt werden, wenn der Arbeitgeber dem Auskunftsanspruch nicht nachkommt.

Die Richtlinie sieht ferner eine Berichterstattungspflicht für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten vor. Bislang mussten Arbeitgeber nach dem Entgelttransparenzgesetz nur über getroffene Maßnahmen zur Herstellung einer Entgeltgleichheit berichten. Diese Berichtspflichten werden nun erweitert und müssen erstmalig bis zum 7.6.2027 erfolgen. Danach sind Berichte in gestaffelten Fristen und Abständen je nach Unternehmensgröße zu erstatten. Dieser Bericht ist an alle Beschäftigten sowie die Arbeitnehmervertretung aber auch an eine noch einzurichtende Überwachungsstelle zu übermitteln.

Es handelt es sich um Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese sieht insgesamt mind. 7 Punkte vor, die der Bericht enthalten muss, zum Beispiel das „geschlechtsspezifische Entgeltgefälle“ und „mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle“ aber auch der Anteil an Beschäftigten, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten. Hieran erkennt man, dass die Berichterstattung zukünftig deutlich komplexer und kleinteiliger wird. Bisher hatten Arbeitgeber lediglich neben der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und der durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitkräfte, die „Maßnahmen zur

im laufenden Arbeitsverhältnis

Auskunftsanspruch

Berichtspflichten

Inhalt des Berichts

Thema des Monats

Förderung der Gleichstellung“ sowie die „Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit“ abzubilden. In erster Linie soll durch einen solchen Bericht nach außen hin dargestellt werden, dass im Unternehmen Entgeltgleichheit herrscht. Aber: Sofern im Rahmen der Berichterstattung festgestellt wird, dass es eine Entgeltungleichheit von mind. 5 % im Rahmen in einer bestimmten Gruppe gibt, die nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt ist, muss innerhalb von 6 Monaten – sofern der Arbeitgeber diese Ungleichheit nicht proaktiv selbst korrigiert hat – gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung eine sog. „gemeinsame Entgeltbewertung“ vorgenommen werden. Im Rahmen dieser Entgeltbewertung ist die Entgeltsituation zu analysieren und sind Maßnahmen festzulegen, um bestehende Entgeltunterschiede anzugleichen. Der Betriebsrat hat hier also umfassende Beteiligungsrechte.

III. Perspektive

Derzeit gilt in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz. Allerdings geht die Richtlinie weit über dasjenige hinaus, was derzeit im Entgelttransparenzgesetz geregelt ist. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass das Entgelttransparenzgesetz stark überarbeitet wird und die in der Richtlinie genannten Rechte und Pflichten in das deutsche Gesetz implementiert werden. Es bleibt indes abzuwarten, ob der deutsche Gesetzgeber über die bereits in der Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten hinausgeht und diese weiter ausarbeitet und schärft.

In einem ersten Schritt sollten Unternehmen frühzeitig ihre bestehende Vergütungsstruktur analysieren, da die Analyse sich je nach Unternehmensgröße recht komplex gestalten dürfte. Aufgrund der weiten Auslegung des Begriffs des Entgelts im Sinne der Richtlinie sind eine Vielzahl von Vergütungskomponenten zu berücksichtigen, die oftmals nicht strukturiert zusammengefasst, sondern historisch gewachsen sind. Auch wenn ein tarifliches oder betriebliches Vergütungssystem vorliegt, müssen diese betrieblichen oder tariflichen Vergütungsstrukturen ihrerseits den Anforderungen der Richtlinie entsprechen und die Faktoren einer diskriminierungsfreien Entgeltstruktur beachten. Zudem muss auch die Eingruppierung der Beschäftigten in diese Entgeltsystematik diskriminierungsfrei erfolgen. Dies macht eine Arbeitsplatzbewertung erforderlich. Ausgehend von dieser Analyse der bestehenden Entgeltstruktur sollten auch die Arbeitsverträge und der Bewerbungsprozess angepasst werden.

Bella Silberstein, Rechtsanwältin, Düsseldorf, silberstein@michelspmks.de

Rechtsprechung

BAG: Zugang einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben

Es besteht ein Beweis des ersten Anscheins, dass Bedienstete der Deutschen Post AG Briefe zu den postüblichen Zeiten zustellen.

[Amtlicher Leitsatz]

BAG, Urt. v. 20.6.2024 – 2 AZR 213/23

I. Der Fall

Die Parteien streiten über den Zeitpunkt des Zugangs einer Kündigung. Die Arbeitgeberin übersandte das auf den 28.9.2021 datierte Kündigungsschreiben per Einwurf-Einschreiben, welches ausweislich des Auslieferungsbeleg der Deutschen Post AG am

aktueller Umsetzungsstand

Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen

Zugang der Kündigung per Einwurf-Einschreiben

30.9.2021 in den Hausbriefkasten der Arbeitnehmerin geworfen wurde. Die Arbeitnehmerin fand dieses erst am 1.10.2021 vor. Sie bestreitet, dass das Schreiben am Vortag zu den üblichen Postzustellungszeiten zugegangen sei. Sie begehrt die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht schon zum 31.12.2021, sondern erst zum 31.3.2022 aufgelöst wird.

Die Klage blieb sowohl vor dem Eingangsgericht (ArbG Nürnberg, 23.11.2022 – 4 Ca 4439/21) als auch vor dem Berufungsgericht (LAG Nürnberg, 15.6.2023 – 5 Sa 1/23) erfolglos; entsprechendes gilt für die Revision (BAG, Urt. v. 20.6.2024 – 2 AZR 213/23).

II. Die Entscheidung

Nach Auffassung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts ist davon auszugehen, dass die Kündigung noch am 30.9.2021 der Klägerin zugeht. Eine verkörperte Willenserklärung unter Abwesenden im Sinne von § 130 I 1 BGB geht zu, sobald sie in verkehrsbüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt sei und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit bestand, von ihr Kenntnis zu nehmen. Zum Bereich des Empfängers gehören von ihm vorgehaltene Empfangseinrichtungen wie ein Briefkasten. Ob die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestand, sei nach den gewöhnlichen Verhältnissen und den Gepflogenheiten des Verkehrs zu beurteilen. Bei einem Einwurf in einen Briefkasten erfolge der Zugang, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen sei. Im Interesse der Rechtssicherheit sei eine generalisierende Betrachtung geboten. Es genüge, wenn für den Empfänger unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestand.

Der Senat ging vorliegend davon aus, dass das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen habe, für den Zugang noch am 30.9.2021 greife der Beweis des ersten Anscheins. Das LAG Nürnberg hatte diesbezüglich ausgeführt, dass der ordnungsgemäße Auslieferungsbeleg mit der Unterschrift eines Postbediensteten den Anscheinbeweis für den Zugang des Schreibens zum Zeitpunkt der üblichen Postzustellzeiten begründe.

Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts schloss sich dieser Auffassung an. Soweit feststehe, dass das Schreiben von einem Bediensteten der Deutschen Post AG an einem bestimmten Tag in den Hausbriefkasten des Empfängers gelegt worden sei, begründe dies auch den Beweis des ersten Anscheins, dass der Einwurf innerhalb der üblichen Postzustellzeiten erfolgt sei. Die üblichen Postzustellzeiten würden nämlich maßgeblich durch das Zustellverhalten von Briefzustellern der Deutschen Post AG geprägt. Diese hätten die Zustellungen in dem ihnen zugewiesenen Zustellbezirk im Rahmen der für sie geltenden Arbeitszeiten zu bewirken. Dass die Zustellzeiten aufgrund von Zustellvolumen und Reihenfolge der Zustellung individuell variieren könnten, sei nicht relevant.

Den Beweis des ersten Anscheins habe die Klägerin nicht erschüttern können. Sie habe keine atypischen Umstände vortragen können, die ernsthaft die Möglichkeit eines abweichenden Geschehensablaufs nahelegten.

III. Der Praxistipp

Mit seiner Entscheidung schließt sich das BAG der Rechtsprechung des BGH (vgl. BGH, Urt. v. 27.9.2016 – II ZR 299/15) und auch einiger Landesarbeitsgerichte an (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 12.3.2019 – 2 Sa 139/18; LAG Köln, Urt. v. 22.11.2010 – 5 Sa 900/10). Erforderlich ist jedoch stets die Vorlage einer Reprodukti-

Verfahrensgang

Zeitpunkt des Zugangs bei Einwurf in den Briefkasten

Beweis des ersten Anscheins

übliche Postzustellzeiten

keine Erschütterung des Anscheinbeweises

Erleichterung für die Personalpraxis

on des Auslieferungsbelegs, bei dem es sich um einen elektronisch gefertigten Beleg des namentlich genannten Zustellers handelt (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 12.12.2023 – 15 Sa 20/23). Der Auslieferungsbeleg kann bei der Post kostenlos angefordert werden. Der durch das vorliegende Urteil erfolgte Gewinn an Rechtssicherheit in dieser höchst praxisrelevanten Frage ist erfreulich. Nicht immer ist es einem Arbeitgeber möglich, mit zumutbarem Aufwand eine Kündigung persönlich oder per Boten zu überbringen. Zudem besteht bei einem Einwurf in den Hausbriefkasten die Schwierigkeit, dass aufgrund Unkenntnis der lokalen üblichen Postzustellzeiten nicht immer klar ist, ob die Zustellung noch am Tag des Einwurfes oder erst am Folgetag bewirkt wurde. Dank der nunmehr vorliegenden Entscheidung stellt das Einwurf-Einschreiben eine rechtssichere und kostengünstige Alternative zur Botenzustellung dar.

Zu sehr sollten sich Arbeitgeber jedoch nicht auf die Deutsche Post AG verlassen. Die Zeiten, in denen nahezu sämtliche Schreiben am folgenden Werktag zugestellt wurden, sind längst vorbei. Vor dem Hintergrund des stetig sinkenden Sendungsvolumens sieht die zum 1.1.2025 in Kraft tretende Novelle des Postgesetzes vor, dass nur noch 95 % der Briefsendungen drei Tage nach Einlieferung ankommen müssen. Ist – wie im vorliegenden Fall – die Zeit knapp und der potenzielle Schaden groß (vorliegend war eine Quartalskündigungsfrist vereinbart), bleibt die persönliche Übergabe bzw. Botenzustellung der sicherste Weg.

Ulrich Kortmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, kortmann@michelspmks.de

LAG Berlin-Brandenburg: Rückzahlung von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Im Rechtsstreit über die Rückforderung vom Arbeitgeber gezahlter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall konkretisieren sich die Darlegungslasten zur Leistungskondition wie folgt:
2. Eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss der Arbeitgeber durch von ihm darzulegende und ggf. zu beweisende Umstände in ihrem Beweiswert erschüttern.
3. Ansonsten widerlegt sie das behauptete Fehlen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.
4. Außerdem muss der Arbeitgeber konkreten Vortrag des Arbeitnehmers zu den Umständen der Erkrankung und einer daraus resultierenden Arbeitsunfähigkeit ggf. durch erfolgreiche Beweisführung widerlegen.
5. Erklärt sich der Arbeitnehmer nicht zu den konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen und deren Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit, so gilt die Behauptung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer sei nicht in Folge Krankheit arbeitsunfähig gewesen, und damit die Rechtsgrundlosigkeit der Entgeltfortzahlung als zugestanden.

[Amtliche Leitsätze]

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 5.7.2024 – 12 Sa 1266/23

Änderung der Briefflaufzeiten
ab 2025

I. Der Fall

Die Parteien streiten im Rahmen einer Widerklage der Beklagten um die Rückzahlung von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 15.11.2021 als Produktionsleiter beschäftigt. Nachdem der Geschäftsführer der Beklagten das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis am 26.10.2022 zunächst mündlich gekündigt hatte, meldete sich der Kläger am 27.10.2022 arbeitsunfähig krank. Mit Schreiben vom 28.10.2022, dem Kläger am selben Tag zugegangen, kündigte die Beklagte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis sodann ordentlich und fristgerecht zum 30.11.2022.

Der Kläger übersandte der Beklagten für die gesamte Dauer der Kündigungsfrist ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Am 27.10.2022 reichte er eine Erstbescheinigung für die Zeit vom 27.10.2022 bis zum 10.11.2022 ein. Am 9.11.2022 legte er eine Folgebescheinigung für die Zeit vom 9.11.2022 bis zum 30.11.2022 vor. Trotz der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nahm der Kläger am 12.11.2022 als Spieler an einem Handballspiel teil. Am 19.11.2022 fungierte er als Schiedsrichter eines Handballspiels.

Die Beklagte leistete an den Kläger Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 27.10.2022 bis zum 30.11.2022 in Höhe von insgesamt 4.271,42 EUR brutto.

Mit der am 18.10.2023 zugestellten Widerklage verlangte die Beklagte die Rückzahlung der geleisteten Entgeltfortzahlung. Mit Urt. v. 16.11.2023 hat das Arbeitsgericht die Widerklage abgewiesen (ArbG Cottbus, Urt. v. 16.11.2023 – 1 Ca 1125/22). Im Berufungsverfahren hat die Beklagte beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und den Kläger zu verurteilen, Entgeltfortzahlung in Höhe von 3.363,34 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zurückzuzahlen und seinen Erstattungsanspruch gegen die Krankenkasse gem. § 26 Abs. 3 SGB IV wegen Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von 908,08 EUR an die Beklagte abzutreten.

II. Die Entscheidung

Die zulässige Berufung ist begründet. Anspruchsgrundlage für die Rückforderung der von der Beklagten geleisteten Entgeltfortzahlung ist § 812 Abs. 1 S. 1 1. Alt. BGB. Nach § 812 Abs. 1 S. 1 1. Alt. BGB ist derjenige, der durch die Leistung eines anderen auf dessen Kosten etwas ohne rechtlichen Grund erlangt, zur Herausgabe des Erlangten verpflichtet. Dies umfasst die Rückforderung vom Arbeitgeber erbrachter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei tatsächlich nicht bestehender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers.

Zwischen den Parteien steht allein das Fehlen eines Rechtsgrundes im Streit. Für das Fehlen des Rechtsgrundes ist die Beklagte darlegungs- und beweisbelastet. Daher hat die Beklagte darzulegen und ggf. zu beweisen, dass keine Arbeitsunfähigkeit vorgelegen und der Kläger die Entgeltfortzahlung ohne Rechtsgrund erhalten hat. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber in der Regel keine Kenntnis von den näheren Umständen der Erkrankung des Arbeitnehmers und der daraus resultierenden Arbeitsunfähigkeit hat. Daher muss der Arbeitgeber durch von ihm darzulegende und ggf. zu beweisende Umstände zunächst nur den hohen Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern. Anderenfalls widerlegt die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung das behauptete Fehlen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Erklärt sich der Arbeitnehmer anschließend zu den konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen und deren Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit, muss der Arbeitgeber den konkreten Vortrag des Arbeitnehmers widerlegen. Erklärt sich

Kündigung des Arbeitsverhältnisses Klägers

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen des Klägers für die Dauer der Kündigungsfrist

geleistete Entgeltfortzahlung

Verfahrensgang

Anspruchsgrundlage
§ 812 Abs. 1 S. 1, 1. Alt. BGB

Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen der Arbeitsunfähigkeit

Rechtsprechung

der Arbeitnehmer dagegen nicht zu den konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen und deren Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit, gilt die Behauptung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer sei nicht infolge Krankheit arbeitsunfähig gewesen, gem. § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden.

Indizien zur Erschütterung des hohen Beweiswerts einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung können bspw. die passgenau zur Kündigungsfrist erfolgende Krankschreibung, die Missachtung bestimmter Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie und sportliche Aktivitäten während der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit sein.

In Anwendung dieser Grundsätze ist es der Beklagten gelungen, den Beweiswert der vom Kläger vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu erschüttern. Der Kläger war angeblich passgenau für die Dauer der Kündigungsfrist arbeitsunfähig erkrankt. Zudem wurden Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie missachtet. Die vom Kläger für die Zeit vom 9.11.2022 bis zum 30.11.2022 vorgelegte Folgebescheinigung attestierte eine Arbeitsunfähigkeit für 20 Tage, obwohl nach § 5 Abs. 4 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie die voraussichtliche Dauer einer Arbeitsunfähigkeit nicht für einen mehr als zwei Wochen im Voraus liegenden Zeitraum bescheinigt werden soll. Schließlich stützen die beobachteten sportlichen Aktivitäten die berechtigten Zweifel an einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit. Dass die Beklagte den medizinischen Dienst der Krankenkassen nicht um eine gutachterliche Stellungnahme gebeten hat, ändert an dieser Beurteilung nichts.

Da es der Beklagten gelungen ist, den Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu erschüttern, hätte der Kläger vortragen müssen, welche konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorgelegen und wie sie sich auf seine Arbeitsfähigkeit ausgewirkt haben. Der Kläger ist seiner Darlegungslast aber nicht nachgekommen. Infolgedessen gilt die Behauptung der Beklagten, der Kläger sei nicht arbeitsunfähig erkrankt gewesen, als von ihm nach § 138 Abs. 3 ZPO zugestanden.

Der Höhe nach ist der begründete Anspruch aus § 812 Abs. 1 S. 1 1. Alt. BGB auf die geleistete Bruttovergütung gerichtet. Die Vergütungspflicht erstreckt sich nicht nur auf die Nettoauszahlung, sondern umfasst auch die Leistungen, die nicht in einer unmittelbaren Auszahlung an den Arbeitnehmer bestehen. Fehlt es an einem Rechtsgrund für die von dem Arbeitgeber geleistete Vergütung, erlangt der Arbeitnehmer nicht nur die Auszahlung des entsprechenden Nettolohns und im Umfang der abgeführten Steuern eine entsprechende Befreiung seiner Steuerschuld, sondern auch durch die Abführung der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung eine Leistung ohne Rechtsgrund. Daher hat der Arbeitnehmer nicht nur die Nettoauszahlung zzgl. der Lohnsteuerabzüge zu erstatten, sondern auch den Erstattungsanspruch gegenüber der Krankenkasse nach § 26 Abs. 3 SGB IV an den Arbeitgeber abzutreten.

III. Der Praxistipp

Die Entscheidung des LAG liegt auf der Linie der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Erschütterung des Beweiswerts ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (vgl. BAG, Urt. v. 8.9.2021 – 5 AZR 149/21; BAG, Urt. v. 28.6.2023 – 5 AZR 335/22; BAG, Urt. v. 13.12.2023 – 5 AZR 137/23). Kann der Arbeitgeber den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern, muss der Arbeitnehmer konkret darlegen und ggf. beweisen, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen und deren Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit bestanden. Dass der Kläger der ihm obliegenden Darlegungslast nicht nachgekommen ist, spricht für sich.

Indizien zur Erschütterung des Beweiswerts

Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

kein Vortrag zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Höhe des Rückzahlungsanspruchs

Entscheidung auf der Linie der Rechtsprechung des BAG

Darüber hinaus stellt das LAG noch einmal klar, dass der Anspruch aus § 812 Abs. 1 S. 1 1. Alt. BGB auf die vom Arbeitgeber geleistete Bruttovergütung gerichtet ist. Dabei ist beim Stellen der Anträge darauf zu achten, dass vom Arbeitnehmer die Rückzahlung des Nettolohns zzgl. der Abzüge für die Lohnsteuer verlangt werden kann. Im Hinblick auf die Sozialversicherungsbeiträge ist die Abtretung des Erstattungsanspruchs gegenüber der Krankenversicherung des Arbeitnehmers gem. § 26 Abs. 3 SGB IV zu beantragen.

Dr. Tilman Isenhardt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, isenhardt@michelspmks.de

LAG Hamm: Widerruf eines zur Privatnutzung überlassenen Dienstwagens

1. Die Intransparenz einer auflösenden Bedingung kann sich aus der Kombination mit einem Widerrufsvorbehalt ergeben. Es ist für einen durchschnittlichen Arbeitnehmer unverständlich, wenn einerseits detailliert geregelte Voraussetzungen für den Entzug des Geschäftsfahrzeugs geregelt werden, andererseits aber als Vertragsergänzung jede Änderung der vertraglichen Aufgaben zum Widerruf berechtigen soll.

2. Ein bei der Überlassung eines Dienstwagens, der auch zur Privatnutzung berechtigt, vereinbartes Widerrufsrecht ist nach §§ 307 Abs. 1 Satz 1, 308 Nr. 4 BGB unwirksam, wenn es inhaltlich zu weit gefasst ist und den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt

3. Zum Widerruf berechtigen können nur solche organisatorischen Änderungen, die zwangsläufig eine Änderung der arbeitsvertraglich übertragenen Aufgaben mit sich bringen und die dazu führen, dass die Erforderlichkeit eines Geschäftsfahrzeugs für die übertragenen Aufgaben nicht mehr gegeben ist.

[Redaktionelle Leitsätze]

LAG Hamm, Urt. v. 23.1.2024 – 6 Sa 1030/23

I. Der Fall

Die Parteien streiten um die Überlassung eines Dienstwagens auch zur Privatnutzung über den 31.12.2023 hinaus. Dem Kläger wurde bei der Übernahme einer neuen Tätigkeit als Gebietsleiter Verkauf ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, den er auch privat nutzen durfte. In einer Nebenabrede waren die Bedingungen der Dienstwagenüberlassung geregelt.

Darin hatte sich die Beklagte den Widerruf unter bestimmten Bedingungen vorbehalten. Konkret sollte der Widerruf möglich sein, wenn sich die arbeitsvertraglichen Aufgaben des Klägers änderten.

Daneben war eine auflösende Bedingung vereinbart, wonach der Wagen dem Kläger nur so lange zur Verfügung stehen sollte, wie er für die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben erforderlich war. Das Unternehmen legte dabei fest, dass der Anspruch auf den Dienstwagen entfalle, wenn der Kläger weniger als 50 % seiner Arbeitstage für Dienstreisen nutzte und daher eine „dauerhafte Mobilität“ zu verneinen sei.

Rückzahlungsanspruch auf Bruttovergütung

Weiternutzung des Dienstwagens

Widerrufsvorbehalt

auflösende Bedingung

Nachdem die Beklagte das Vertriebskonzept neu ausgerichtet hatte, arbeitete der Kläger ab Februar 2023 auf einer neuen Position, wobei ihm der Dienstwagen zunächst weiterhin überlassen wurde. Im März 2023 stellte die Beklagte sodann fest, dass sich die Abwesenheitszeiten des Klägers deutlich reduziert hatten und unter 50 % lagen. Sie forderte ihn daraufhin auf, unter Gewährung einer Kulanzfrist, den Dienstwagen spätestens zum 31.12.2023 zurückzugeben.

Hiergegen wendete sich der Kläger mit seiner Klage, die jedoch vom Arbeitsgericht abgewiesen wurde (ArbG Dortmund, Urt. v. 26.9.2023 – 5 Ca 1815/23).

II. Die Entscheidung

Die dagegen eingelegte Berufung war erfolgreich. Das LAG hob die erstinstanzliche Entscheidung auf und sprach dem Kläger den geltend gemachten Anspruch auf weitergehende Überlassung des Dienstwagens zu (LAG Hamm, Urt. v. 23.1.2024 – 6 Sa 1030/23).

Das LAG Hamm führte insoweit aus, dass der Dienstwagen Bestandteil des Arbeitsentgeltes sei, schließlich war er (auch) zur privaten Nutzung überlassen. Die Überlassung des Dienstwagens sei daher grundsätzlich so lange geschuldet, wie der Arbeitgeber Arbeitsentgelt leisten muss. Der Anspruch des Klägers auf weitere Überlassung eines Geschäftsfahrzeugs wäre, laut LAG, daher nur dann zu verneinen, wenn die Beklagte zur Rückforderung berechtigt wäre, namentlich eine wirksam vereinbarte auflösende Bedingung eingetreten oder von einem wirksam vereinbarten Widerrufsvorbehalt in zulässiger Weise Gebrauch gemacht worden wäre. Beides sei vorliegend nicht gegeben.

Die in der Vertragsergänzung vereinbarte auflösende Bedingung sei unter mehreren Aspekten intransparent und daher unwirksam. Unklar sei bereits, wann eine „dauerhaft hohe Mobilität“ zu verneinen ist. Auch sei unklar, wie die 50 %-Quote zu berechnen sei. Es ergebe sich nicht, ob auf die jeweilige individuelle Arbeitszeit des Arbeitnehmers, auf die jährliche Arbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers oder auf die individuelle Arbeitszeit ohne Urlaub, Krankheit und Feiertage abzustellen sei. Auch, wann die Bedingung eintreten soll, sei jedenfalls unklar. Die Intransparenz der Klausel ergebe sich auch aus der Kombination von auflösender Bedingung mit dem Widerrufsvorbehalt. Es sei für einen durchschnittlichen Arbeitnehmer unverständlich, wenn einerseits detailliert geregelte Voraussetzungen für den Entzug des Geschäftsfahrzeugs geregelt würden, andererseits aber nach der Vertragsergänzung jede Änderung der vertraglichen Aufgaben zum Widerruf berechtigen soll.

Auch der Widerrufsvorbehalt sei nicht wirksam, da er die Beklagte zum Widerruf des Geschäftsfahrzeugs auch aus Gründen berechtige, die für den Kläger nicht zumutbar seien, denn nicht jede Änderung der Arbeitsaufgabe stelle einen anzuerkennenden Sachgrund für den Entzug der Dienstwagennutzung dar. Zum Widerruf berechtigen könnten nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts nur solche organisatorischen Änderungen, die zwangsläufig eine Änderung der arbeitsvertraglich übertragenen Aufgaben mit sich brächten und die dazu führen würden, dass die Erforderlichkeit eines Geschäftsfahrzeugs für die übertragenen Aufgaben nicht mehr gegeben wäre. Dies komme in der Widerrufsklausel nicht zum Ausdruck.

III. Der Praxistipp

Es bleibt dabei: Dienstwagenregelungen sind ein Risiko für Arbeitgeber, wenn sie nicht sorgfältig formuliert sind. Denn die Rechtsprechung ist hier (sehr) streng. Das Urteil des LAG Hamm verdeutlicht dies einmal mehr und zeigt, dass nicht jede vom

Wechsel der Tätigkeit

Verfahrensgang

Berufung erfolgreich

Entgeltbestandteil

auflösende Bedingung
intransparent

Widerrufsvorbehalt unwirksam

sorgfältige Formulierungen

Rechtsprechung

Arbeitgeber antizipierte Konstellation zum Entzug des Dienstwagens abgebildet werden kann. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber schon versucht, eine umfassende Regelung zu schaffen und ist dann in die Transparenzfalle getappt. Der Versuch, alle Eventualitäten abzudecken, führte letztendlich zur Unwirksamkeit der Klausel.

Bei Dienstwagenregelungen sollten sich Arbeitgeber auf realistische und konkrete Szenarien beschränken, bei deren Vorliegen sie sich von der Dienstwagenüberlassung lossagen wollen und diese in der Dienstwagenvereinbarung sauber abbilden. Dabei gilt, je klarer die Formulierung, desto höher die Chance, dass die Vereinbarung als wirksam vereinbart gilt. Und zum Schluss sollte stets auch das Interesse des Arbeitnehmers Berücksichtigung finden, denn dies kommt spätestens bei der Ausübungskontrolle und der Frage, ob der Entzug des Dienstwagens billigem Ermessen entspricht, ohnehin zum Tragen.

Dr. Jannis Kamann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, kamann@michelspmks.de

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 7 ABR 34/23 –

Anfechtung Betriebsratswahl – Briefwahl wg. Kurzarbeit/Home-Office

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl.

Die zu 1. bis 9. beteiligten Antragsteller sind am Standort Wolfsburg beschäftigte Arbeitnehmer der zu 11. beteiligten Arbeitgeberin. Sie kandidierten bei der im März 2022 durchgeführten Betriebsratswahl, bei der insgesamt acht Listen zur Wahl standen, für die Listen 2, 6 bzw. 7. Der Beteiligte zu 10. ist der aus der Wahl hervorgegangene Betriebsrat. Nach der am 11.11.2021 betrieblich ausgehängten Bekanntmachung des Wahlausschreibens waren 67.341 Arbeitnehmer zur Wahl berechtigt, bei der ein 73-köpfiger Betriebsrat gewählt werden sollte. Die Arbeitgeberin ist eine Automobilherstellerin, bei der zwischen der Produktion (sog. direkter Bereich) und der Verwaltung (sog. indirekter Bereich) unterschieden wird. Zum Zeitpunkt der Bekanntmachung des Wahlausschreibens galt infolge der Corona-Pandemie die betriebliche Regelung, dass die Gelegenheit zur mobilen Arbeit so weit wie möglich genutzt werden soll. Ausgenommen waren Arbeitnehmer, deren Tätigkeit ihrer Eigenart nach eine ausschließliche Anwesenheit im Betrieb erfordert, wie z.B. Mitarbeiter der Produktion und der Logistik. Nachdem die Arbeitgeberin im Januar 2022 die maximale Nutzung der mobilen Arbeit angeordnet hatte, beschloss der Wahlvorstand, allen Beschäftigten, die grundsätzlich mobil arbeiten können und dies auch bereits ganz oder teilweise getan haben, Briefwahlunterlagen ohne gesondertes Verlangen zuzusenden. Infolgedessen erhielten ca. 26.000 vorrangig im indirekten Bereich beschäftigte Wahlberechtigte Briefwahlunterlagen. Später beschloss der Wahlvorstand, alle von Kurzarbeit Betroffenen, die ihm genannt werden, der Briefwahl zuzuordnen. Insgesamt erhielten ca. 33.000 von Kurzarbeit betroffene Produktionsmitarbeiter ohne deren Verlangen Briefwahlunterlagen zugesandt. Bei der Betriebsratswahl gaben 39.498 Mitarbeiter ihre Stimme ab, davon etwa 35.000 Briefwähler. Nach der Bekanntmachung des Wahlergebnisses entfielen 85,5 % der abgegebenen Stimmen (66 Sitze) auf die Liste 4.

Abwägung

Anfechtung Betriebsratswahl

Die Antragsteller machen die Unwirksamkeit der Wahl (u.a.) mit der Begründung geltend, die pauschale Anordnung von Briefwahl für alle Beschäftigten im Homeoffice und Kurzarbeit sei rechtswidrig. Nur bei im Einzelfall konkret absehbarer häuslicher Arbeit im Wahlzeitraum sei die Anordnung von Briefwahl nach § 24 Abs. 2 Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung – WO) möglich. Mobil Beschäftigte, die ihre Tätigkeiten während des Wahlzeitraums teilweise auch im Betrieb verrichtet haben, hätten vorrangig dort ihre Stimme abgeben müssen. Aufgrund der zeitversetzten Versendung hätten viele Wahlberechtigte die Briefwahlunterlagen verspätet oder gar nicht erhalten. Betriebsrat und Arbeitgeberin verteidigen die Wahl als rechtmäßig. Sie machen übereinstimmend geltend, die Voraussetzungen für die Briefwahl hätten sowohl für die mobil Beschäftigten mit der Anordnung der verpflichtenden maximalen Nutzung der mobilen Arbeit als auch für die von Kurzarbeit Betroffenen mit der Bekanntgabe des Arbeitsausfalls vorgelegen. Briefwahlunterlagen seien rechtzeitig versandt worden. Der Wahlvorstand habe die Empfänger der Briefwahlunterlagen per E-Mail auf die Möglichkeit der Urnenwahl hingewiesen.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat den erstinstanzlichen Beschluss abgeändert und den Antrag zurückgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgen die Antragsteller ihr Begehren weiter.

Vorinstanz: LAG Niedersachsen, Urt. v. 30.8.2023 – 13 TaBV 46/22

Termin der Entscheidung: 23.10.2024, 9:00 Uhr

Zuständig: Siebter Senat

– BAG 1 ABR 12/23 –

Beteiligung des Betriebsrats bei der Eingruppierung des freigestellten Betriebsratsvorsitzenden

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Arbeitgeberin, ein Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 BetrVG einzuleiten.

Die Arbeitgeberin betreibt mit regelmäßig mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern zwei Autohäuser. Der Antragsteller ist der für den Betrieb der Arbeitgeberin gewählte siebenköpfige Betriebsrat, dessen Vorsitzender von seiner beruflichen Tätigkeit vollständig freigestellt ist. In der Folge eines Streits über die zutreffende Eingruppierung des Betriebsratsvorsitzenden erklärte die Arbeitgeberin, dass dem Betriebsratsvorsitzenden die Möglichkeit zur Teilnahme am Führungskräftepotenzial Assessment Center eingeräumt werde, um die Voraussetzung für die Übernahme der Position des Werkstattleiters herzustellen. Nach erfolgreicher Absolvierung des Assessment Centers vergütete die Arbeitgeberin den Betriebsratsvorsitzenden rückwirkend ab dem 1.6.2020 nach der Vergütungsgruppe VIII (zuvor: Vergütungsgruppe VI) des einschlägigen Vergütungstarifvertrags, in dem die Tätigkeit eines Werkstattleiters als Regelbeispiel genannt ist. Die Forderung des Betriebsratsvorsitzenden auf Vergütung nach der Vergütungsgruppe VIII bereits ab November 2019 – dem Zeitpunkt, zu dem er ursprünglich an dem Assessment Center hatte teilnehmen sollen –, lehnte die Arbeitgeberin ab.

Der Betriebsrat begehrt, dass die Arbeitgeberin ihn bei der Frage der Vergütung des Betriebsratsvorsitzenden beteiligt, da insoweit eine Ein- bzw. Umgruppierung i.S.v. § 99 BetrVG vorliege. Die Arbeitgeberin wendet demgegenüber ein, die Grundsätze zur Eingruppierung seien auf die Vergütung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern nicht anzuwenden, denn ein vollständig freigestelltes Mitglied des Betriebsrats

BR-Beteiligung bei Eingruppierung des freigestellten Betriebsratsvorsitzenden

Terminvorschau BAG

erhalte keine Entlohnung für erbrachte Arbeit, sondern eine Vergütung nach dem Lohnausfallprinzip. Ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei der Vergütung seiner Mitglieder stelle einen Interessenkonflikt dar und müsse schon deshalb ausscheiden. Die Festlegung der Vergütung von vollständig freigestellten Betriebsratsmitgliedern sei vielmehr alleinige Angelegenheit der Arbeitgeberin, was sich schon daraus ergebe, dass der Arbeitgeberin erhebliche strafrechtliche Risiken drohten, wenn sie – ggf. in Folge der Beteiligung des Betriebsrats – an ein Betriebsratsmitglied eine überhöhte Vergütung zahle. Zudem sei die den Streit auslösende Frage, ob der Betriebsratsvorsitzende bereits ab November 2019 gemäß §§ 37, 78 BetrVG eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe VIII beanspruchen könne, im Urteilsverfahren mit den dort geltenden Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast und der Kostentragung zu klären.

Die Vorinstanzen haben dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Dagegen wendet sich die Arbeitgeberin mit ihrer Rechtsbeschwerde.

Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Beschl. v. 21.2.2023 – 3 TaBV 26/21

Termin der Entscheidung: 26.11.2024, 12:00 Uhr

Zuständig: Erster Senat

Impressum

Herausgeber:

michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Hohenstaufenring 57
50674 Köln
Tel.: +49-221-50003-5
Fax: +49-221-50003-636

Über die Kanzlei:

michels.pmks Rechtsanwälte ist eine Boutique mit Schwerpunkten auf dem Arbeitsrecht sowie dem Gesundheitsrecht. Mit 11 Rechtsanwälten beraten wir von den Standorten Köln und Düsseldorf aus bundesweit zu allen Fragen des Arbeitsrechts.

Erscheinungsweise:

10x jährlich, nur als PDF, nicht im Print.

Bestellungen:

Über den Verlag unter
<https://kostenlos.anwaltverlag.de/fachgebiete/arbeitsrecht>.



DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2–4 · 53123 Bonn
Tel.: 02 28-9 19 11-52 · Fax: 02 28-9 19 11-23

Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

Hinweis:

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Infobrief enthaltenen Ausführungen.

Hinweise zum Urheberrecht:

Die Inhalte dieses Infobriefs wurden mit erheblichem Aufwand recherchiert und bearbeitet. Sie sind für den Abonnenten zur ausschließlichen Verwendung zu internen Zwecken bestimmt. Dementsprechend gilt Folgendes:

- Die schriftliche Verbreitung oder Veröffentlichung (auch in elektronischer Form) der Informationen aus diesem Infobrief darf nur unter vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Deutscher Anwaltverlag & Institut der Anwaltschaft GmbH erfolgen. In einem solchen Fall ist der Deutsche Anwaltverlag als Quelle zu benennen.
- Unter „Informationen“ sind alle inhaltlichen Informationen sowie bildliche oder tabellarische Darstellungen von Informationen aus diesem Infobrief zu verstehen.
- Jegliche Vervielfältigung der mit dem Infobrief überlassenen Daten, insbesondere das Kopieren auf Datenträger sowie das Bereitstellen und/oder Übertragen per Datenfernübertragung ist untersagt. Ausgenommen hiervon sind die mit der Nutzung einhergehenden, unabdingbaren flüchtigen Vervielfältigungen sowie das Herunterladen oder Ausdrucken der Daten zum ausschließlichen persönlichen Gebrauch. Vom Vervielfältigungsverbot ausgenommen ist ferner die Erstellung einer Sicherheitskopie, soweit dies für die Sicherung künftiger Benutzungen des Infobriefs zum vertraglich vorausgesetzten, ausschließlich persönlichen Gebrauch notwendig ist. Sicherheitskopien dürfen nur als eine solche verwendet werden.
- Es ist nicht gestattet den Infobrief im Rahmen einer gewerblichen Tätigkeit Dritten zur Verfügung zu stellen, sonst zugänglich zu machen, zu verbreiten und/oder öffentlich wiederzugeben.