

Luther.



FOKUS

Sicherung von
Betriebsinterna bei
eigenmächtiger KI-Tool-
Nutzung durch
Arbeitnehmer

Newsletter Arbeitsrecht

1. Ausgabe 2025

Inhalt

■ EDITORIAL

■ THEMEN

Sicherung von Betriebsinterna bei eigenmächtiger KI-Tool-Nutzung durch Arbeitnehmer.....	4
Zielvereinbarungen wirksam schließen	7

■ ENTSCHEIDUNGSBESPRECHUNGEN

Keine Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats bei Versetzungen wegen Verstoßes gegen bestimmte Beteiligungsrechte	9
Berechnung von Sonderzahlungen bei freigestellten Betriebsräten.....	10
Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Nutzung von Headset-Systemen	12
Erschütterter Beweiswert ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen	13
Anspruch auf Urlaubsabgeltung bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten	14
Keine Entschädigung für AGG-Hopper bei Rechtsmissbrauch	16

■ RECHTSPRECHUNG IN KÜRZE

■ BAV-AKTUELL

Von Zombies, Stahl und Krisen – Das BAG zur Verschlechterung der betrieblichen Altersversorgung im Konzern.....	21
---	----

■ INTERNATIONALER NEWSFLASH VON UNYER

Luxemburg: Neue Steuererleichterungen für hochqualifizierte Fachkräfte in Luxemburg seit dem 1.1.2025	23
---	----

■ ALLGEMEINE HINWEISE

Autoren dieser Ausgabe	24
Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Blog	25

■ EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

die politischen Ereignisse und Entwicklungen der letzten Wochen und Monate sorgen für viel Gesprächsstoff. Unsere Zeit ist von Unsicherheit geprägt. Viele blicken mit Sorge in die Zukunft. Auch wir in Deutschland stehen vor großen wirtschaftlichen und politischen Herausforderungen. Die Vorhaben der kommenden Regierung für die Arbeitswelt bleiben mit Spannung abzuwarten.

Zumindest unser Newsletter zeigt sich in diesen Zeiten beständig und greift auch in dieser Ausgabe wieder die für Sie relevanten Themen der Arbeitsrechtspraxis auf.

Das Thema KI bewegt inzwischen auch die Arbeitswelt, insbesondere da der Rahmen für die Nutzung der KI vom Arbeitgeber häufig noch nicht hinreichend gesetzt ist. So birgt die KI-Tool-Nutzung durch Arbeitnehmer das Risiko der Weitergabe von Betriebsinterna. Daniel Greger aus unserem Hamburger Büro widmet sich daher in dieser Ausgabe dieser Thematik und zeigt wie der Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts die Art und Weise der Nutzung externer KI-Tools durch Arbeitnehmer regeln kann.

Ein ganz anderes Thema, das Arbeitgeber und Berater regelmäßig beschäftigt, sind Zielvereinbarungen. Sie sind ein zentrales Instrument zur Leistungssteuerung und -motivation. Robert von Steinau-Steinrück und Louisa Huske aus unserem Berliner Büro zeigen die rechtlichen Herausforderungen, die Zielvereinbarungen für Arbeitgeber bergen und geben praktische Hinweise zu dieser Thematik.

In unserer Rubrik zur betrieblichen Altersversorgung berichten Jan Hansen und Benedikt Strohdeicher über ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts. Das BAG befasst sich darin mit den Voraussetzungen, unter welchen ein einmal etabliertes System der betrieblichen Altersversorgung zu Lasten der Versorgungsberechtigten abgeändert werden kann. Ein „Dauerbrenner“ der betrieblichen Altersversorgung.

Raphaël Schindler von Luther Luxemburg gewährt in unser Rubrik Newsflash aus unyer Einblicke in aktuelle Entwicklungen zur Fachkräftegewinnung in Luxemburg. Seit Anfang 2025 gelten in Luxemburg neue Steuererleichterungen, um hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland anzuziehen.

Auch in dieser Ausgabe erhalten Sie natürlich den gewohnten Überblick über aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichte, die aus unserer Sicht für die Personalarbeit von besonderer Relevanz sind.

Unsere Autorinnen und Autoren freuen sich auf Ihr Feedback. Sprechen Sie uns bei Fragen und Anregungen gerne an.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre!

Ihr

Achim Braner

■ THEMEN

Sicherung von Betriebsinterna bei eigenmächtiger KI-Tool-Nutzung durch Arbeitnehmer

Die Verwendung von KI-Anwendungen durch Arbeitnehmer birgt das Risiko der Weitergabe von Betriebsinterna, weil keine Kontrolle über den Empfängerkreis und die weitere Verwendung der eingegebenen Inhalte besteht. Der Arbeitgeber kann aufgrund seines Weisungsrechts jedoch die Art und Weise der Nutzung externer KI-Tools durch Arbeitnehmer regeln – und dadurch sowohl die Produktivität steigern als auch vertrauliche Informationen schützen.



I. Der Schutz von Interna im Arbeitsverhältnis

1. Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Angaben

Der Arbeitnehmer ist aufgrund der allgemeinen Rücksichtnahmepflichten auch ohne gesonderte Vereinbarung verpflichtet, Stillschweigen über Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Angaben zu wahren. Der Begriff des Geschäftsgeheimnisses ist in § 2 Nr. 1 GeschGehG legaldefiniert und setzt das Treffen von angemessenen Geheimhal-

tungsmaßnahmen voraus; erst jüngst hat das BAG einen Geheimnisschutz abgelehnt, weil der Arbeitgeber lediglich pauschal behauptete, Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen zu haben (BAG, Urteil vom 17.10.2024 – 8 AZR 172/23). Eine Pflicht zur Geheimhaltung von Geschäftsgeheimnissen besteht mithin nur, soweit der Arbeitgeber angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen und dokumentiert hat. Er sollte daher technische und organisatorische Maßnahmen zur Geheimhaltung treffen, indem er bspw. technische Nutzungssperren einrichtet und konkrete Vorgaben dazu erlässt, welche Informationen zu welchem Zweck bei der Nutzung wel-

cher KI-Tools verwendet werden dürfen. Zudem sollte er Kontrollmaßnahmen ergreifen, z. B. durch regelmäßige Stichprobenkontrollen, und Schulungen durchführen.

Die allgemeine Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich zudem auf vertrauliche Angaben. Dies sind alle sonstigen Vorgänge und Tatsachen, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Stellung im Betrieb bekannt werden und an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein besonderes Interesse hat. Arbeitnehmern ist es daher bei der Nutzung von KI-Anwendungen untersagt, betriebliche Unterlagen oder Daten, die vertrauliche Angaben enthalten (etwa Kalkulationsgrundlagen, Angebote und Kundendaten) beim Prompten bzw. „Upload“ zu nutzen. Allerdings setzen vertrauliche Angaben ein erkennbares berechtigtes Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers voraus.

2. Erweiterung der Verschwiegenheitspflicht

Die allgemeine Verschwiegenheitspflicht kann vertraglich erweitert werden, wenn und soweit dies durch berechtigte Interessen gerechtfertigt ist. Unwirksam sind sog. Catch-All-Klauseln, die pauschal alle betrieblichen Angelegenheiten erfassen. Ein überwiegendes Interesse muss sich auf einzelne, konkret bestimmte Informationen beziehen. Im Hinblick auf die Nutzung von KI-Anwendungen kann ein solches Interesse bestehen, die Verschwiegenheit vertraglich auf Informationen zu erweitern, die weder Geschäftsgeheimnisse noch vertrauliche Angaben sind, da bei der Nutzung von KI-Tools über den Empfängerkreis und die weitere Verwendung der eingegebenen Inhalte keine Kontrolle besteht, bspw. in Bezug auf betriebliche Abläufe und Geschäftsverbindungen.

II. Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten

Vorgaben kann der Arbeitgeber flexibel in Ausübung des ihm gem. § 106 Satz 1 GewO zustehenden Weisungsrechts treffen, weil er seine einseitig aufgestellten Vorgaben jederzeit anpassen oder auch aufheben kann. Eine solche Flexibilität ist aufgrund der raschen Entwicklung von KI-Anwendungen von Vorteil.

1. Spielräume und Grenzen des Weisungsrechts

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers beinhaltet das Recht, die Nutzung der bei Verrichtung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit verwendeten (technischen) Arbeitsmittel zu gestatten und zu untersagen. Bereits deshalb kann er bestimmen, ob und unter welchen Voraussetzungen KI-Anwendungen bei

der Verrichtung der Tätigkeit genutzt werden dürfen. Grenzen bestehen vor allem in gesetzlichen und kollektiv- sowie individualvertraglichen Regelungen sowie im Rahmen des billigen Ermessens. Infolgedessen ist es dem Arbeitgeber grundsätzlich verwehrt, im Rahmen seiner Vorgaben zur Nutzung von KI-Anwendungen die Verschwiegenheitspflicht auf Informationen zu erweitern, die über Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Angaben hinausgehen.

Im Hinblick auf die eigenmächtige Nutzung ist das Weisungsrecht nicht aufgrund zwingender Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eingeschränkt; dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmern gestattet, externe KI-Anwendungen über einen eigenen Account zu nutzen und diese eventuell entstehende Kosten selbst tragen müssen (ArbG Hamburg, Beschluss vom 16.1.2024 – 24 BVGa 1/24). Etwas anderes dürfte regelmäßig auch nicht für browserbasierte Anwendungen gelten, da ein etwaiges Mitbestimmungsrecht insoweit bereits regelmäßig ausgeübt worden sein dürfte. Nach § 90 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 BetrVG steht dem Betriebsrat beim Einsatz von künstlicher Intelligenz jedoch ein Unterrichts- und Beratungsrecht zu.

2. Verbot, Gestattung und Anordnung der Nutzung

Nicht vom Weisungsrecht des Arbeitgebers ist gleichwohl umfasst, den Arbeitnehmer anzuweisen, einen privaten Nutzeraccount anzulegen und/oder zu nutzen, weil es grundsätzlich dem Arbeitgeber obliegt, die für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Gestattet der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern die eigenmächtige Nutzung von KI-Anwendungen, sollte er die Art und Weise der Nutzung wie folgt beschränken:



a) Anwendungen, Nutzer und Zwecke

Der Arbeitgeber sollte konkrete Vorgaben zur Art und Weise der Nutzung treffen, indem er vorgibt, welche Anwendungen von welchen Arbeitnehmern zu welchem Zweck genutzt und welche Informationen verwendet werden dürfen. Bei der Gestattung einzelner KI-Anwendungen sind zudem die Vorgaben der KI-Verordnung (KI-VO) zu berücksichtigen. Vor allem bei in Personalabteilungen eingesetzten KI-Tools kann es sich um sog. Hochrisiko-Systeme handeln, bei deren Einsatz den Betreiber verschiedene Pflichten treffen (Art. 26 KI-VO).

b) Verschwiegenheit, Datenschutz, Anonymisierung

Ferner sollte der Arbeitgeber dringend untersagen, dass Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Angaben bei der Nutzung von KI-Anwendungen eingebracht werden. Arbeitnehmer sollten angewiesen werden, sämtliche Informationen zu anonymisieren. Der Arbeitgeber sollte Arbeitnehmern zudem untersagen, personenbezogene Daten zu verwenden und (ungeprüfte bzw. unzensierte) Unterlagen in eine Anwendung zu laden.

c) Überprüfungspflicht, Offenlegung und Dokumentation

Überdies empfiehlt sich, Arbeitnehmern zu untersagen, ein mittels KI erzeugtes Arbeitsergebnis ungeprüft zu übernehmen und anzuweisen und etwaige Fehler zu beheben – dies dient schon originär der Wahrung von Qualitätsansprüchen. Flankierend sollten Arbeitnehmer angewiesen werden, stets mitzuteilen, inwieweit KI-Tools verwendet wurden und dies zu dokumentieren.

d) Teilnahme an Schulungen

Schließlich ist es sinnvoll, die Nutzung von KI-Anwendungen von einer vorherigen Teilnahme an einer Schulung abhängig zu machen. Eine hinreichende KI-Kompetenz liegt im berechtigten Interesse des Arbeitgebers. Nach Art. 4 KI-VO sind Betreiber von KI-Systemen risikoklassenübergreifend zudem seit dem 2.2.2025 verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die dazu führen, dass das Personal und andere Akteure, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen.

III. Zusammenfassung

Im Arbeitsverhältnis sind Arbeitnehmer auch ohne gesonderte Vereinbarung verpflichtet, Stillschweigen über Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Angaben zu wahren. Der Arbeitgeber sollte seinen Arbeitnehmern den Inhalt der Verschwiegenheitspflichten gerade im Hinblick auf die Nutzung von KI-Anwendungen vor Augen führen und Vorgaben dazu machen. Hierzu dient sein Weisungsrecht, wobei er die mit der Gestattung einer Nutzung von KI-Anwendungen erhofften Arbeitserleichterungen gegenüber den damit einhergehenden Risiken sorgfältig abwägen sollte.

Autor

Daniel Greger

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Hamburg

Zielvereinbarungen wirksam schließen

Zielvereinbarungen sind in der Arbeitswelt ein zentrales Instrument zur Leistungssteuerung und -motivation. Sie bieten für die Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit, messbare Ergebnisse festzulegen. Allerdings bergen sie auch einige rechtliche Herausforderungen.



I. Hintergrund

Zielvereinbarungen sind in der Praxis äußerst relevant und regelmäßig Gegenstand von gerichtlichen Entscheidungen. So hat das BAG etwa im Jahr 2024 entschieden, dass Arbeitnehmern ein Schadensersatzanspruch zusteht, wenn der Arbeitgeber keine Ziele für eine Zielperiode festlegt, die eine arbeitsvertraglich zu gewährleistende Tantiemезahlung beeinflussen (BAG, Urteil vom 3.7.2024 – 10 AZR 171/23). Der Arbeitgeber verletzt laut den Erfurter Richtern seine vertragliche Nebenpflicht, wenn er keine Verhandlungen über die einvernehmliche Festlegung der Ziele aufnimmt und den Arbeitnehmern nicht die Möglichkeit der Einflussnahme zur Wahrnehmung ihrer Interessen gibt. Eine Klausel, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, die vertraglich vereinbarte Rangfolge von Zielvereinbarung und Zielvorgabe zu unterlaufen, benachteiligt den Arbeitnehmer zudem unangemessen nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB – und ist daher unwirksam. Ein einseitiger Austausch von einer Zielvereinbarung, die frei zwischen den Parteien ausgehandelt wird, zu einer Zielvorgabe, die einseitig vom Arbeitgeber bestimmt wird, sei gemäß dem BAG nicht möglich.

II. Abgrenzung von Zielvereinbarung und Zielvorgaben

Zielvereinbarungen sind Absprachen, die zwischen den Arbeitsvertragsparteien über die zu erreichenden Ziele für den im Rahmenvertrag vereinbarten Bezugszeitraum (häufig ein Jahr) geschlossen werden. Sie können als Einzel- oder Gruppenzielvereinbarungen sowie nichtentgelt- oder entgeltbezogen ausgestaltet werden. In der Praxis werden regelmäßig entgeltbezogene Einzelzielvereinbarungen für Fach- und Führungskräfte getroffen, sodass diese vereinbarte Provisionen oder Boni („variable Vergütung“) für die Zielerreichung erhalten. Zielvereinbarungen sind aufgrund der gemeinsamen Ausgestaltung bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit kontrollfrei. Bei Zielvorgaben werden die Ziele dagegen einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben. Die Zielvorgabe muss dabei allein inhaltlich durch den Arbeitsvertrag gedeckt sein und der Billigkeitskontrolle nach § 315 Abs. 3 BGB, § 106 GewO standhalten. Der Arbeitgeber trägt mithin die Initiativlast.

Sinn und Zweck beider Instrumente ist die Motivationssteigerung zur Zielerreichung, die Förderung der fachlichen und

unterbliebener Zielvereinbarung

persönlichen Weiterentwicklung und das Schaffen von rechtlicher Klarheit hinsichtlich der Anspruchsbegründung auf leistungsbezogene Entlohnung. Erst grade hat das BAG seine Rechtsprechung zu Zielvereinbarungen auf Zielvorgaben übertragen, wonach ein Anspruch auf Schadensersatz besteht, wenn der Arbeitgeber seine alleinige Initiativpflicht verletzt, indem er Zielvorgaben für eine vergangene Zeitperiode vorgibt und damit die Motivationsfunktion nicht mehr erfüllen kann (BAG, Urteil vom 19.2.2025 – 10 AZR 57/24; Pressemitteilung des BAG v. 19.2.2025). Ob im konkreten Einzelfall eine Zielvereinbarung oder eine Zielvorgabe einschlägig ist, ist durch Auslegung der vertraglichen Vereinbarung zu ermitteln.

III. Gestaltung und Inhalt der Zielvereinbarung

Eine Zielvereinbarung kann vollständig in einem (Individual- oder Kollektiv-)Vertrag enthalten sein oder in zwei Teile geteilt werden. Bei letzterer Gestaltung wird zunächst eine Rahmenregelung getroffen, die bestimmt, in welchem Verfahren die konkreten (Jahres-)Ziele bestimmt werden, wie die Erreichung festgestellt wird und welche Boni gezahlt werden. Dies sollte zur Rechtsicherheit in schriftlicher Form erfolgen. Der zweite Teil enthält als eigentliche jährliche Zielvereinbarung die einzelnen Ziele, die Arbeitnehmer im maßgeblichen Zeitraum zu erreichen haben. Diese Ziele sind inhaltlich durch die einvernehmliche Festlegung kaum an Grenzen gebunden. So kann etwa zwischen „weichen“ und „harten“ Zielen differenziert werden: „Harte“ Ziele sind betriebswirtschaftliche Kennzeichen wie Kosten, erzielter Umsatz, ein Projektabschluss und Akquisitionserfolge, „weiche“ Ziele bedürfen mangels unmittelbarer Messbarkeit einer subjektiven Beurteilung. Dazu zählen u. a. die Personalführungskompetenz, Kundenzufriedenheit oder Teamgeist der Arbeitnehmenden.

IV. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat verschiedene Mitbestimmungsrechte bei Zielvereinbarungen: Er bestimmt bei der Ausgestaltung des Bonussystems in Bezug auf die Verteilungsgrundsätze mit (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG), hat ein Mitspracherecht bei Mitarbeitergesprächen zur Zielbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) und bei der elektronischen Datenverarbeitung zur Überwachung der Zielvereinbarungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Zudem hat er ein Auskunftsrecht bei konkreten Zielvereinbarungen (§ 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG) und die Aufgabe, die Einhaltung von Tarifverträgen und des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu überwachen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

V. Rechtliche Konsequenzen bei

In der Praxis kommt es häufiger vor, dass die Parteien keine konkreten Ziele vereinbaren, obwohl sie dazu verpflichtet sind, den einvernehmlichen Abschluss der Vereinbarung herbeizuführen. Unterbleibt die Zielvereinbarung im gesamten Kalenderjahr, entfällt der darauf gerichtete Erfüllungsanspruch. Hat der Arbeitgeber dies zu vertreten, kann der Arbeitnehmer wie vom BAG entschieden einen Schadensersatzanspruch geltend machen. Dies kann auf zwei Arten erfolgen: Im Regelfall trägt der Arbeitgeber durch die Rahmenvereinbarung die Initiativlast, sodass er seine Pflichten verletzt, wenn er nicht aktiv auf den Arbeitnehmer zum Abschluss der Zielvereinbarungen zugeht. Laut BAG kann die Initiativlast aber auch vertraglich auf beide Parteien übertragen werden, sodass diese verpflichtet sind, auf die jeweils andere Partei zuzugehen. Dann verletzt der Arbeitgeber seine vertragliche Nebenpflicht nur, wenn er entgegen der Aufforderungen des Arbeitnehmers zum Abschluss einer Zielvereinbarung keine Verhandlungen aufnimmt.

Das Verschulden des Arbeitgebers kann indes fehlen, wenn er dem Arbeitnehmer Ziele vorgeschlagen hat, die bei vernünftiger Zukunftsprognose hätten erreicht werden können.

Über die Höhe des Anspruchs wird durch das Gericht unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung entschieden. Es ist aber im Rahmen des (Mit-)Verschuldens zu berücksichtigen, dass auch die Arbeitnehmer eine Mitwirkungspflicht trifft.

Autoren

Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Berlin

Louisa Huske

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Hannover

■ ENTSCHEIDUNGSBESPRECHUNGEN

Keine Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats bei Versetzungen wegen Verstoßes gegen bestimmte Beteiligungsrechte

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Versetzung nicht deshalb verweigern, weil der Arbeitgeber im Auswahlverfahren mitbestimmungswidrig Instrumente wie Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätze oder Auswahl-RL genutzt hat.

BAG, Beschluss vom 24.9.2024 – 1 ABR 31/23

Der Fall

Auf die von der Arbeitgeberin ausgeschriebenen Position eines „Koordinators Elektrotechnik“ bewarben sich vier interne Bewerber. Diese nahmen an einem Auswahlverfahren teil, in dem zwei Führungskräfte Bewerbungsgespräche führten und die Kandidaten anhand digitaler Interviewbögen bewerteten. Diese Bögen enthielten Fragen zu Kategorien wie Fachwissen, Selbstpräsentation und Motivation und führten zu einer Punktebewertung. Inhaltlich entsprachen die digital erfassten Angaben den handschriftlichen Notizen der Führungskräfte. Die Arbeitgeberin beantragte sodann die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung eines Arbeitnehmers. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung, weil ihm nicht alle relevanten Unterlagen (d. h. konkret die handschriftlichen Notizen) vorgelegt worden seien. Zudem unterlägen die verwendeten Interviewbögen seiner Mitbestimmung nach §§ 94, 95 BetrVG und hätten daher nicht ohne seine Zustimmung genutzt werden dürfen. Das ArbG ersetzte die verweigerte Zustimmung, das LAG wies die Beschwerde des Betriebsrats zurück.

Die Entscheidung

Auch das BAG wies die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats mangels Zustimmungsverweigerungsgrunds nach § 99 Abs. 2 BetrVG zurück. Die Arbeitgeberin habe den Betriebsrat ordnungsgemäß über die Versetzung informiert und ihm die wesentlichen Unterlagen übermittelt, da die digitalen Interviewbögen alle relevanten Informationen enthalten hätten. Da die handschriftlichen Notizen der Führungskräfte nicht die Grundlage der Auswahlentscheidung bildeten, habe die Arbeitgeberin diese nicht vorlegen müssen. Die Erfurter Richter stellten zudem klar, dass selbst ein Verstoß gegen die §§ 94, 95 BetrVG bei der Erstellung oder Anwendung von Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätzen oder Auswahlrichtlinien

keinen Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG begründet. Die Vorschrift greife nur, wenn die konkrete personelle Maßnahme selbst gegen eine gesetzliche Bestimmung verstoße. Die §§ 94, 95 BetrVG würden jedoch lediglich die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Gestaltung von Auswahlverfahren regeln und nicht dem Schutz einzelner personeller Maßnahmen dienen.

Unser Kommentar

Das BAG bestätigt seine Rechtsprechung zu Auswahlrichtlinien (vgl. BAG, Beschluss vom 10.7.2013 – 7 ABR 91/11) und stellt klar, dass der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme nur dann verweigern kann, wenn ein Verstoß gegen eine Norm vorliegt, die unmittelbar die Maßnahme selbst betrifft. Ein Verstoß gegen die Mitbestimmungsrechte nach den §§ 94, 95 BetrVG genügt hierfür nicht, da diese Vorschriften lediglich die Beteiligung des Betriebsrats regeln, aber die Versetzung als solche nicht verhindern. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass eine Versetzung grundsätzlich auch dann durchsetzbar ist, wenn im Auswahlverfahren nicht mitbestimmte Auswahlkriterien verwendet wurden – vorausgesetzt, es bestehen keine anderweitigen rechtlichen Hindernisse. Dennoch ist es ratsam, den Betriebsrat frühzeitig in die Entwicklung von Auswahlprozessen einzubeziehen, um spätere Konflikte zu vermeiden. Daneben zeigt die Entscheidung, dass verspätete Einwendungen nicht zu berücksichtigen sind – selbst dann, wenn sie inhaltlich berechtigt sind.

Autor

Kevin Brinkmann, LL.M.

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Hamburg

Berechnung von Sonderzahlungen bei freigestellten Betriebsräten

Bei der Berechnung der hypothetischen Höhe eines variablen Vergütungsbestandteils für ein freigestelltes Betriebsratsmitglied sind die Besonderheiten der jeweiligen Sonderzahlung zu berücksichtigen; für einen Zielerreichungsbonus ist nicht nur auf die durchschnittlichen Ergebnisse einer Vergleichsgruppe abzustellen, sondern im Verhältnis dazu auch auf die letzten Zielerreichungen des Betroffenen vor dessen Freistellung.

BAG, Urteil vom 12.6.2024 – 7 AZR 141/23



Der Fall

Der klagende Arbeitnehmer ist bei der beklagten Arbeitgeberin als Kfz-Verkäufer beschäftigt und seit November 2020 als Betriebsratsmitglied vollständig von seiner Tätigkeit freigestellt. Neben seinem Grundgehalt erhielt er zuvor mehrere variable Lohnbestandteile, etwa Provisionen für abgeschlossene Leasinggeschäfte. Dazu erhielt er einen Zielerreichungsbonus, dessen Höhe von der Anzahl der in Rechnung gestellten und übergebenen Neuwagen abhing.

Ab der Freistellung zahlte die Beklagte keine Provisionen mehr aus, obwohl in den Monaten davor und nach Beginn der Freistellung des Klägers noch Fahrzeuge ausgeliefert wurden, an deren Abschlüssen er beteiligt war. In Bezug auf den Zielerreichungsbonus wies die Beklagte im April 2021 darauf

hin, dass dieser fortan anhand des Mittelwertes der von der Vergleichsgruppe verkauften Einheiten errechnet werde, d. h. von allen Verkäufern in der lokalen Niederlassung. Der Kläger forderte daraufhin eine abweichende Berechnungsmethode für seinen Bonus, bei der seine vor der Freistellung erbrachten Verkäufe zu denen der Vergleichsgruppe ins Verhältnis gesetzt wird, und eine Bonuszahlung in entsprechender Höhe. Darüber hinaus verlangte er die seines Erachtens zu Unrecht unterbliebenen Provisionszahlungen. Das ArbG wies die nachfolgende Klage ab, das LAG gab ihr mit größtenteils statt.

Die Entscheidung

Der Siebte BAG-Senat entsprach der Revision des Klägers. Die Forderung nach Zahlung des Bonus sei begründet. Nach



troffene vor der Freistellung erhielt. Leistungsabhängige Entgeltbestandteile sind nach der vorliegenden Entscheidung anhand aktueller Zielerreichungen vergleichbarer Arbeitnehmer und der vorangegangenen durchschnittlichen Ergebnisse des Betriebsratsmitglieds zu ermitteln. Die Höhe eines Bonus richtet sich demnach auch in Freistellungszeiträumen nach allen Faktoren für seine Gewährung. In einer anderen neuen Entscheidung ergänzte der Siebte Senat, dass auch Zulagen und Zuschläge weiterhin zu gewähren sind, wenn diese im aktiven Arbeitsverhältnis gewährt wurden – selbst dann, wenn der Betroffene wegen seiner Amtstätigkeit keinerlei Arbeit und somit auch keine Tätigkeiten zu den zuschlagsrelevanten Zeiten mehr leistet (BAG, Urteil vom 28.8.2024 – 7 AZR 197/23).

Autor

Stephan Sura

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

§ 37 Abs. 2 BetrVG seien Mitglieder des Betriebsrats von ihrer Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Kraft der Norm sei einem Betriebsratsmitglied das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, das es verdient hätte, wenn es keine Betriebsratstätigkeit geleistet, sondern gearbeitet hätte. Hierzu gehörten alle Vergütungsbestandteile, weshalb der Kläger auch nach seiner Freistellung einen Anspruch auf den Bonus habe. Allerdings müssten die Besonderheiten der jeweiligen Vergütungskomponente berücksichtigt werden.

Die Feststellung eines hypothetischen Sachverhalts bei einem variablen Jahresbonus könne nur aufgrund von Hilfsstatsachen getroffen werden, die verbunden mit Erfahrungsregeln einen indiziellen Schluss auf einen bestimmten Geschehensablauf und somit ggfs. eine gerichtliche Schätzung zulassen. Diese sei hier nicht nur auf den Vertriebs Erfolg der Vergleichsgruppe zu stützen, sondern auch auf die letzten Zielerreichungen des Klägers im Verhältnis dazu. So würden auch mögliche marktbedingte Schwankungen berücksichtigt. Auch die geltend gemachten Finanzierungsprovisionen könnten im Übrigen Arbeitsentgelt i. S. d. § 37 BetrVG darstellen. Eine Schätzung der Anspruchshöhe müsse allerdings auf Basis eines erheblich längeren Referenzzeitraums geschehen.

Unser Kommentar

Bei Ermittlung der Bezüge eines freigestellten Betriebsratsmitglieds sind neben der Grundvergütung alle Zuschläge, Zulagen und Sonderleistungen zu berücksichtigen, die der Be-

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Nutzung von Headset-Systemen

Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu, wenn Headset-Systeme eingeführt und genutzt werden sollen. Dies gilt jedenfalls, wenn Führungskräfte damit die Kommunikation der Arbeitnehmer untereinander mithören können.

BAG, Beschluss vom 16.7.2024 – 1 ABR 16/23

Der Fall

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen eines weltweit tätigen Bekleidungs Einzelhandelskonzerns mit zahlreichen Betrieben in Deutschland. Statt der bisher genutzten Walkie-Talkies wollte sie für die Kommunikation der Arbeitnehmer untereinander zukünftig Headsets verwenden. Diese werden mithilfe einer Software betrieben. Eine Nutzungsverpflichtung besteht für Führungskräfte, für Mitarbeiter in den Bereichen Kasse und Umkleidekabine sowie für das Aufräum- und Return-Team.

Das Portal, über das die Headsets technisch betreut und gewartet werden, wird von der zentralen IT-Abteilung des Konzerns in Dublin bedient. Die einzelnen Headsets sind keinem bestimmten Arbeitnehmer zugeordnet. Sie werden vielmehr täglich nach dem Zufallsprinzip aus dem Gerätepool entnommen. Es wird nicht dokumentiert, welcher Arbeitnehmer wann welches Gerät genutzt hat. Eine Aufzeichnung der Kommunikation ist technisch nicht möglich. Der Betriebsrat wollte der Arbeitgeberin untersagen lassen, das Headset-System in der Filiale einzuführen und zu verwenden, solange er nicht mitbestimmt hat. ArbG und LAG wiesen den zugehörigen Antrag des Betriebsrats ab.

Die Entscheidung

Gemäß BAG besteht regelmäßig kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, wenn mittels einer technischen Einrichtung Verhaltens- oder Leistungsdaten erhoben werden, die nicht einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet werden können. Die Nutzungsdaten, die durch die Verwendung der Geräte anfallen, könnten den Arbeitnehmern nicht zugeordnet werden, weil die Geräte rein zufällig verteilt werden. Somit ließen die Daten keine Rückschlüsse auf das Verhalten und die Leistung des individuellen Mitarbeiters zu.

Im Ergebnis qualifizierte das BAG die Headsets aber dennoch als zur Überwachung geeignete technische Einrichtung, weil

die in der Filiale tätigen Führungskräfte damit die Kommunikation der anderen Arbeitnehmer, die ein Headset verwenden, jederzeit mithören können. Damit seien auch Vorgesetzte immer in der Lage, das Verhalten sämtlicher i Arbeitnehmer, die ein Headset verwenden, zur Kenntnis zu nehmen und damit zu überprüfen. Dies habe zur Folge, dass diese Arbeitnehmer einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt seien. Nicht entscheidend sei dabei, dass die Gespräche der Arbeitnehmer nicht aufgezeichnet oder gespeichert werden. Im Ergebnis hatte die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gleichwohl keinen Erfolg, weil das Mitbestimmungsrecht nach Auffassung des BAG nicht dem örtlichen Betriebsrat, sondern dem Gesamtbetriebsrat zustand – denn das Headset-System wurde im gesamten Unternehmen eingeführt.

Unser Kommentar

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die zu Leistungs- und Verhaltenskontrolle bestimmt sind, genügt es, dass die Einrichtung zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle objektiv und unmittelbar geeignet ist; ob der Arbeitgeber dieses Ziel tatsächlich verfolgt und die durch die Überwachung gewonnenen Daten auch tatsächlich ausgewertet, ist nicht entscheidend. Diese extensive Auslegung, die faktisch dazu führt, dass jedes IT-System mitbestimmungspflichtig ist, wurde vielfach kritisiert. Im Rahmen der vorliegenden Entscheidung hat das BAG danach differenziert, ob das Entstehen eines Überwachungsdrucks wahrscheinlich ist. Sofern sich dieses Kriterium durchsetzt, könnte dies zu einer aus Arbeitgebersicht erfreulichen Eingrenzung der Mitbestimmung führen.

Autorin

Dr. Sarah Zimmermann
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Erschütterter Beweiswert ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann erschüttert sein, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach einer Kündigung erkrankt und Indizien vorliegen, die Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit begründen. Ein solches Indiz liegt in einer zeitlichen Koinzidenz zwischen der Dauer der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung(en) und der Kündigungsfrist.

BAG, Urteil vom 18.9.2024 – 5 AZR 29/24

Der Fall

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der klagende Arbeitnehmer war seit 2020 bei der beklagten Arbeitgeberin als Dozent tätig. Am Freitag, den 29.4.2022 übergab der Kläger dem Geschäftsführer der Beklagten seine Kündigung zum 31.5.2022. Am darauffolgenden Montag bescheinigte die Hausärztin des Klägers dessen Arbeitsunfähigkeit vom 2.-13.5.2022. Am 13.5.2022 erhielt der Kläger eine Folgebescheinigung bis zum 31.5.2022, dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses. Bereits am 1.6.2022 trat er eine neue Stelle an. Da die Beklagte keine Entgeltfortzahlung für Mai leistete, klagte der Arbeitnehmer erfolgreich vor dem ArbG. Auch das LAG gab ihm Recht und wies die Berufung der Beklagten zurück.

Die Entscheidung

Der Fünfte Senat des BAG gab indes der Revision der Beklagten statt. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sei erschüttert. Grundsätzlich trage der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen der Entgeltfortzahlung aus § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG, die regelmäßig durch die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung i. S. d. § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG bewiesen würden. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begründe trotz ihres hohen Beweiswertes aber keine gesetzliche Vermutung mit der Folge, dass lediglich der Beweis des Gegenteils zulässig wäre. Da die Krankheitsursachen dem Arbeitgeber häufig nicht bekannt seien und er daher beweisrechtlich eingeschränkt sei, genügten ausreichende Indizien, um den Beweiswert zu erschüttern.

Dies sei immer dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach dem Zugang einer Kündigung erkrankt und eine

zeitliche Koinzidenz zwischen der Kündigungsfrist und der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit besteht. So liege auch der vorliegende Fall, da die Arbeitsunfähigkeit genau die Kündigungsfrist abdecke, unabhängig von dazwischenliegenden arbeitsfreien Feiertagen oder Wochenendtagen. Zudem sei zu berücksichtigen, dass die nach § 5 Abs. 4 Satz 1 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie festgesetzte Zwei-Wochen-Frist für die Folgebescheinigung hier nicht eingehalten wurde.

Unser Kommentar

Der Arbeitgeber kann in der Regel verlangen, dass der Arbeitnehmer seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit (auch) durch andere Beweismittel nachweist. Für das Indiz des Zusammenhangs zwischen bescheinigter Arbeitsunfähigkeit und Kündigungsausspruch ist im Übrigen unerheblich, ob es sich um eine Eigen- oder Arbeitgeberkündigung handelt. Bereits nach § 278 Abs. 1a SGB V liegen Zweifel überdies u. a. vor, wenn der Arbeitnehmer auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig ist oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche fällt. Bescheinigungen eines Arztes, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen auffällig geworden ist, begründen ebenfalls Zweifel. Gleichwohl bleibt die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung das wichtigste Beweismittel für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit. Auch wenn die Beweiskraft erschüttert werden kann, entzieht die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung dem Arbeitgeber das Leistungsverweigerungsrecht gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG.

Autorin

Gina Susann Kriwat
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Anspruch auf Urlaubsabgeltung bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten

Die Vorschrift des § 24 Satz 2 MuSchG, der zufolge ein vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhaltener Urlaub danach im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr genommen werden kann, kommt auch im Fall mehrerer, unmittelbar aufeinanderfolgender mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote zur Anwendung. Die Norm steht damit sowohl dem Verfall der vor dem Beschäftigungsverbot entstandenen Urlaubsansprüche als auch jenen, die während dieser Phasen entstanden sind.

BAG, Urteil vom 20.8.2024 – 9 AZR 226/23



Der Fall

Die klagende Arbeitnehmerin war von Februar 2017 bis März 2020 beim beklagten Arbeitgeber als Zahnärztin angestellt. Ihr Urlaubsanspruch betrug gemäß ihrem Arbeitsvertrag 28 Tage pro Kalenderjahr. Aufgrund einer Schwangerschaft der Beklagten sprach der Beklagte ein Beschäftigungsverbot mit Wirkung zum 1.12.2017 aus. Dem Zeitraum des vorbezeichneten (ersten) Beschäftigungsverbots folgten bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.3.2020

nahtlos weitere Beschäftigungsverbote aufgrund von Mutterschutzfristen und Stillzeiten. Anschließend begehrte die Klägerin die Abgeltung von fünf Resturlaubstagen aus dem Jahr 2017, jeweils 28 Tage für die Jahre 2018 und 2019 sowie weiteren, bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Urlaub von sieben Tagen für das Jahr 2020. Der Beklagte lehnte dies ab. Das ArbG gab der darauffolgenden Klage statt; ebenso wies das LAG wies die Berufung des Beklagten zurück.

Die Entscheidung

Der Neunte BAG-Senat entschied gleichermaßen. Der geltend gemachte Anspruch auf Abgeltung des nicht erfüllten Urlaubs folge aus § 7 Abs. 4 BUrlG. Dem stehe nicht entgegen, dass die Klägerin ihre Tätigkeit in den streitgegenständlichen Phasen aufgrund mehrerer nahtlos anschließender mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote insgesamt nicht ausüben können. Zeiträume, innerhalb derer eine Betroffene aufgrund von Beschäftigungsverboten i. S. d. §§ 3, 11, 12 und § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG ausfalle, seien bei der Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gem. § 24 Satz 1 MuSchG im Sinne einer Beschäftigungsfiktion als Beschäftigungszeiten zu behandeln.

Die in den einzelnen Zeiträumen der Beschäftigungsverbote nach diesen Grundsätzen entstandenen Urlaubsansprüche seien auch nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 7 Abs. 3 BUrlG erloschen, wonach Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Die Bestimmung des § 24 Satz 2 MuSchG stehe dem entgegen. Sofern Urlaub, der in mehreren nahtlos aufeinanderfolgenden Beschäftigungsverboten angesammelt worden ist seitens einer Arbeitnehmerin nicht vor Beginn des letzten Beschäftigungsverbots genommen werden kann, so greife § 24 Satz 2 MuSchG erst nach Ende des letzten Beschäftigungsverbots. Ein bis dahin aufgelaufener Urlaub könne in diesem Fall nach Ende des letzten Beschäftigungsverbots im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr beansprucht werden.

Unser Kommentar

Durch die obige Auslegung schafft das BAG mit Blick auf seine bisherige Rechtsprechung einen Gleichlauf zur Entstehung und zum Verfall von Urlaubsansprüchen im Fall aufeinanderfolgender Mutterschutzfristen und Elternzeiten (vgl. zuvor BAG 5.7.2022 – 9 AZR 341/21; BAG 20.5.2008 – 9 AZR 219/07). Auf Arbeitgeberseite gilt zu beachten, dass § 24 Satz 2 MuSchG keine bloße Verlängerung des Übertragungszeitraumes nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG regelt, sondern das Urlaubsjahr selbst um die Dauer der Schutzzeiten verlängert. Ferner sollten Arbeitgeber berücksichtigen, dass ein Verfall oder eine Verjährung des nach § 24 Satz 2 MuSchG verlängerten Urlaubsanspruchs stets nur eintreten kann, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheit erfüllt hat. Dies ist der Fall, sofern der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmerinnen zunächst über das Volumen ihres Resturlaubsanspruchs für das laufende Jahr unter Einschluss des verlängerten Urlaubsanspruchs transparent informiert. Mit Blick auf den verlängerten Urlaub muss der Arbeitgeber (abweichend vom

Jahresurlaub) zudem darauf hinweisen, dass der Anteil des nach § 24 Satz 2 MuSchG verlängerten Urlaubs erst zum Ablauf des Folgejahres verfällt, wenn er nicht beantragt worden ist. Um Rechtsstreitigkeiten und arbeitgeberseitige Nachzahlungsverpflichtungen zu vermeiden, sollte eine zuverlässige Dokumentation und ordnungsgemäße Übertragung der Urlaubsansprüche der betroffenen Arbeitnehmerinnen im Unternehmen sichergestellt sein.

Autorin

Melina Stamm, LL.M.

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Frankfurt am Main

Keine Entschädigung für AGG-Hopper bei Rechtsmissbrauch

Der Anspruch eines erfolglosen Bewerbers auf Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG kann rechtsmissbräuchlich sein, wenn sich der Bewerber nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern mit dem ausschließlichen Ziel, Entschädigungsansprüche geltend machen zu können.

BAG, Urteil vom 19.9.2024 – 8 AZR 21/24

Der Fall

Die Parteien streiten um den Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen eines vom Kläger behaupteten Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts. Der Kläger ist ausgebildeter Industriekaufmann. Er war zuletzt arbeitslos und absolvierte nach eigenen Angaben in Vollzeit ein Fernstudium zum Wirtschaftsjuristen (LL.M.). In der Vergangenheit bewarb sich der Kläger erfolglos bei verschiedenen Unternehmen in verschiedenen Bundesländern mit nahezu inhaltlich übereinstimmenden Anschreiben auf Stellenausschreibungen, in denen die Stelle einer „Sekretärin“ besetzt werden sollte. Nachdem der Kläger auf die Bewerbungsschreiben Absagen erhalten hatte, erhob er jeweils Entschädigungsklagen. Am 3.1.2023 bewarb sich der Kläger bei der Beklagten auf eine im Internet veröffentlichte Stellenanzeige, mit der sie eine „Bürokauffrau/Sekretärin“ suchte. In seinem Lebenslauf gab der Kläger u. a. an, sieben Jahre Erfahrung als Sekretär zu haben. Der Lebenslauf enthielt keine konkreten zeitlichen Angaben oder Nachweise zur Ausbildung oder zu etwaigen Vorbeschäftigungen.

Auf die Bewerbung erhielt der Kläger keine Rückmeldung, wobei die Beklagte die Stelle mit einer Frau besetzte. Der Kläger erhob daraufhin Klage wegen Benachteiligung seines Geschlechts, da die Stellenanzeige nicht geschlechtsneutral formuliert war. Die Höhe der Entschädigung stellte er in das Ermessen des Gerichts, sie sollte jedoch 6.000 € nicht unterschreiten. ArbG und LAG wiesen Klage und Berufung des Klägers zurück.

Die Entscheidung

So entschied auch das BAG. Dem Entschädigungsverlangen stehe der durchgreifende Einwand des Rechtsmissbrauchs nach § 242 BGB entgegen. Die vorherige Würdigung des LAG, dass der Kläger systematisch und zielgerichtet vorge-

gangen ist, um sich einen auskömmlichen Gewinn durch Entschädigungsansprüche „zu erarbeiten“, während er kein Interesse am Erhalt der von der Beklagten ausgeschriebenen Stelle gehabt habe, sei nicht zu beanstanden. Hierfür sprächen in objektiver Hinsicht etwa das Fernstudium des Klägers in Vollzeit, die Vielzahl der nahezu inhaltsgleichen Bewerbungen in unterschiedlichen Bundesländern, die gezielt auf Ausschreibungen erfolgten, in denen eine weibliche Sekretärin gesucht wurde, und die Vielzahl von Entschädigungsprozessen. Aufgrund dieser Indizien sei ein absichtliches Handeln zur Erlangung eines ungerechtfertigten Vorteils und damit das erforderliche subjektive Element für einen Rechtsmissbrauch anzunehmen.

Unser Kommentar

Die Entscheidung ist lesenswert für Arbeitgeber, die sich Entschädigungsansprüchen nach § 15 Abs. 2 AGG durch sog. AGG-Hopper ausgesetzt sehen, da das BAG die Anforderungen an den Rechtsmissbrauchseinwand ausführlich erläutert. Zudem setzen sich die Erfurter Richter detailliert mit der prozessualen Beweislast auseinander. Zwar obliegt in einem Entschädigungsrechtsstreit nach § 15 Abs. 2 AGG dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen des Rechtsmissbrauchs. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, sämtliche Behauptungen zu konkretisieren und zu beweisen, wenn ihm die nähere Darlegung der erforderlichen Tatsachen nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Den Kläger trifft sodann die sekundäre Darlegungs- und Beweislast, sodass ein einfaches Bestreiten der vom Arbeitgeber vorgetragene Umstände klägerseits nicht mehr ausreicht.

Autorin

Sandra Sfinis

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Hamburg

■ RECHTSPRECHUNG IN KÜRZE

Negative Gefühle - Anforderungen an die Darlegung eines immateriellen Schadens im Rahmen des Anspruchs nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO

Die bloße Angst vor einem Kontrollverlust genügt nicht, um einen immateriellen Schaden i. S. d. Art. 82 Abs. 1 DS-GVO darzulegen. Ein Kläger muss vielmehr konkrete, objektiv nachweisbare Umstände vorbringen, die seine Befürchtungen im Einzelfall begründen.

BAG, Urteile vom 20.06.2024 – 8 AZR 91/22 und 8 AZR 124/23

Die Fälle

Das BAG hatte in zwei Fällen jeweils über einen Schadensersatzanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO zu entscheiden. Im erstgenannten Verfahren fordere der klagende Beschäftigte die beklagte Arbeitgeberin zur Auskunft gem. Art. 15 Abs. 1 DS-GVO auf. Konkret forderte er Auskunft über eine Betriebsratsanhörung im Zusammenhang mit einer Versetzung seiner Person, die er für unzulässig hielt; in diesem Kontext verlangte er auch deren Rücknahme sowie die Entfernung einer Abmahnung aus seiner Personalakte. Dazu forderte er Auskunft über alle personenbezogenen Daten, die diesen Vorfall betreffen. Die Beklagte erklärte, die Versetzung aufrechtzuerhalten, übermittelte Kopien der Betriebsratsanhörung und wies die Darstellung des Klägers als unzutreffend zurück. Dieser beantragte daraufhin eine Entschädigung von mindestens 8.000 €. Das ArbG wies die Klage ab, das LAG sprach dem Kläger 2.000 € zu.

Im zweiten Verfahren verhandelten der klagende Arbeitnehmer und sein Arbeitgeber erfolglos über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses. Während dieses Prozesses forderte der Kläger Auskunft über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten gem. Art. 15 Abs. 1 DS-GVO sowie Kopien nach Art. 15 Abs. 3 DS-GVO. Die Beklagte verweigerte die Auskunft, woraufhin der Kläger diese einklagte und zudem Zahlung eines Schmerzensgeldes i. H. v. mindestens 5.000 € verlangte; durch die verweigerte Auskunft sei ihm die Möglichkeit zur Prüfung der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten genommen worden. Dieser Kontrollverlust sei erheblich und spürbar, die Verweigerung zudem vorsätzlich und böswillig erfolgt. Das ArbG sprach dem Kläger 4.000 € zu, das LAG wies die Klage ab.

Die Entscheidungen

Der Achte BAG-Senat verneinte schließlich in beiden Verfahren einen Anspruch auf immateriellen Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO. Im ersten Verfahren ließ der Senat offen, ob eine Verletzung von Art. 15 Abs. 1 bzw. Abs. 3 DS-GVO überhaupt zu einem Schadensersatzanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO führen könne. Jedenfalls gehe ein Kontrollverlust zwangsläufig mit jeder Verletzung des Auskunftsanspruchs einher und könne daher keinen eigenständigen Schaden begründen, der über die bloße Verletzung von Art. 15 DS-GVO hinausgeht. Andernfalls sei die eigenständige Schadensvoraussetzung bedeutungslos. Vom Kläger geltend gemachte negative Gefühle, etwa die Befürchtung eines möglichen Missbrauchs seiner Daten, seien nicht ausreichend, um einen immateriellen Schaden zu begründen. Derartige Gefühle müssten im konkreten Einzelfall objektiv nachvollziehbar sein, damit sie als Schaden anerkannt werden könnten, also unter Anwendung eines objektiven Maßstabs als berechtigt angesehen werden können.

Im zweiten Verfahren bestätigte der Senat, dass ein immaterieller Schaden auch im Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten oder der Sorge vor einem möglichen Datenmissbrauch liegen kann. Ob diese Befürchtung nach objektiven Maßstäben einen Schaden begründe, sei jedoch im Einzelfall zu prüfen. Vorliegend ergebe sich die bloße Befürchtung, dass durch die verweigerte datenschutzrechtliche Auskunft eine unrechtmäßige Verarbeitung von Daten des Klägers möglich sei, naturgemäß bereits aus der Verletzung des Auskunftsanspruchs selbst – und stelle daher keinen eigenständigen Schaden dar. Dies reiche für die Annahme eines immateriellen Schadens mithin nicht aus. Würde ein solcher Kontrollverlust bereits als Schaden anerkannt, wäre jeder Verstoß gegen Art. 15 DS-GVO automatisch schadensersatzpflichtig.

Grundlose Strafanzeigen gegen Vorgesetzte als außerordentlicher Kündigungsgrund

Strafanzeigen ohne rechtliche Grundlage gegen den Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen bilden eine so erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten, dass sie eine fristlose Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigen können.

LAG Sachsen, Urteil vom 27.6.2024 – 4 Sa 245/23

Der Fall

Der klagende Arbeitnehmer war seit 2006 bei der beklagten Arbeitgeberin, einer Gemeinde, die eine öffentliche Schwimmhalle betreibt, als Bademeister beschäftigt. Nach einem Konflikt mit einem Kollegen Ende 2021 machte der Kläger seiner Vorgesetzten den Vorwurf, ihren Pflichten nicht nachzukommen. Kurz danach erkrankte er längerfristig, belästigte seine Vorgesetzte jedoch währenddessen kontinuierlich bei WhatsApp und bedrohte sie dabei auch. Wegen seiner anhaltenden Arbeitsunfähigkeit verweigerte die Vorgesetzte die Herausgabe von Dienstplänen, woraufhin der Kläger gegen sie und zwei weitere Mitarbeiter Strafanzeigen stellte. Im Januar 2023 erteilte ihm die Beklagte ein Hausverbot, was er mit einer Strafanzeige wegen falscher Verdächtigung beantwortete.

Wenig später besuchte der Kläger den Stadtrat der Beklagten und behauptete, dass bei der Amtseinführung seiner Vorgesetzten im März 2021, an der auch der Oberbürgermeister teilnahm, gegen Corona-Regeln verstoßen worden sei. Parallel dazu versendete er E-Mails an Mitglieder des Arbeiter-Samariter-Bundes, an den Dienstherrn der Vorgesetzten und an das Amt für Bildung und Soziales, worin er kundtat, dass gegen mehrere Mitarbeiter der Schwimmhalle Strafanträge liefen, die er der Mail auch beifügte. Dazu forderte er auf, Kinder und Jugendliche zu schützen. Die Beklagte kündigte sie Arbeitsverhältnis im Anschluss fristlos. Als sie kurz danach erfuhr, dass er seit Längerem einer Kollegin nachstellt und dieser damit drohte, sie auch nach einem Umzug „zu finden“, kündigte die Beklagte dem Kläger erneut außerordentlich. Seine Kündigungsschutzklage wies das ArbG ab.

Die Entscheidung

Ebenso wies das Sächsische LAG die Berufung des Klägers zurück. Bereits die erste außerordentliche Kündigung der Beklagten sei aus wichtigem Grund gerechtfertigt, weil der Kläger in seinen E-Mails gegenüber Dritten behauptet hat, dass gegen Mitarbeiter der Beklagten Strafanzeigen liefen, obwohl er diese selbst ohne rechtliche Grundlage gestellt hat. Auf die Wirksamkeit der zweiten Kündigung komme es mithin nicht mehr an. Auch eine erhebliche Verletzung von arbeitsvertraglichen Nebenpflichten könne im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB kündigungsrelevant sein; eine solche liege etwa in der Erstattung einer Anzeige gegen den Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen, gerade dann, wenn darin wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht werden. Die Gründe für die Anzeige verdienten zwar besondere Berücksichtigung; sofern sie aber allein dazu dienen soll, den Arbeitgeber zu schä-

digen bzw. „fertig zu machen“, liege eine unverhältnismäßige Reaktion vor. Gleiches gelte für die Aussagen des Klägers beim Stadtrat. Zwar dürften Arbeitnehmer – auch öffentlich und überspitzt – Kritik am Arbeitgeber äußern. Grob unsachliche Angriffe, die eine Untergrabung der Position des Arbeitgebers oder eines Vorgesetzten bedingen können, müssten aber nicht hingenommen werden.

Kein Schadensersatz bei einem späteren Freiwilligenprogramm mit besserer Konditionen

Schließen die Arbeitsvertragsparteien im Rahmen eines Freiwilligenprogramms zum Personalabbau einen Aufhebungsvertrag, so hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf künftige Differenzzahlungen oder Schadensersatz, wenn der Arbeitgeber später ein neues Programm mit besseren Bedingungen auflegt.

LAG Köln, Urteil vom 12.9.2024 – 6 Sa 630/23

Der Fall

Die beklagte Arbeitgeberin bot ihren Beschäftigten im Rahmen eines Freiwilligenprogramms Aufhebungsverträge an. Dabei konnten Interessierte ab ihrem 55. Lebensjahr aus ihren Arbeitsverhältnissen ausscheiden; im Gegenzug erhielten sie bis zu ihrem 63. Lebensjahr monatlich 55 % ihres letzten Bruttomonatsgehalts als Überbrückungsgeld. In einem Informationsflyer teilte die Beklagte mit, dass keine spätere Anpassung der Konditionen erfolgt und dass diese sich im Laufe der Zeit nicht verbessern. Ende 2021 schloss der klagende Arbeitnehmer einen entsprechenden Aufhebungsvertrag mit Wirkung zum 31.12.2023. Im März 2023 legte die Beklagte ein neues Programm auf, in dem das Überbrückungsgeld nun 65 % betrug. Der Kläger forderte deshalb die monatliche Differenz für die Zeit bis zu seinem 63. Lebensjahr, hilfsweise Schadensersatz oder die Abänderung seines Aufhebungsvertrags. Das ArbG wies die Klage ab.

Die Entscheidung

Ebenso entschied das LAG Köln. Im Hinblick auf die Forderung künftigen Zahlungen des Differenzbetrags war die Berufung bereits unzulässig. Für einen Schadensersatzanspruch fehle es daneben an einer Pflichtverletzung der Beklagten. Allein die Tatsache, dass sie später günstigere Aufhebungsverträge mit anderen Mitarbeitern geschlossen

hat, verletze keine Pflicht gegenüber dem Kläger. Auch habe sie keine falschen Auskünfte erteilt; insbesondere sei sie nicht verpflichtet gewesen, dem Kläger mitzuteilen, dass für einen späteren Zeitpunkt ein besseres Freiwilligenprogramm geplant sei. Ferner habe nicht pflichtwidrig falsche Versprechungen gemacht. Die Ausführungen in ihrem Info-Flyer seien eindeutig so zu verstehen, dass es nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags weder Anpassungen nach oben noch nach unten geben wird. Schließlich ergebe sich auch kein Anspruch aus einer Störung der Geschäftsgrundlage oder eines Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Keine Mitbestimmung des Betriebsrats bei Streikbruchprämien

Gewährt ein Arbeitgeber Prämien für Arbeitnehmer, die nicht an einem anstehenden Streik teilnehmen, so besteht über die Verteilungsgrundsätze solcher Zahlungen kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

LAG Baden-Württemberg Beschl. v. 30.10.2024 – 21
TaBV 8/24

Der Fall

Bei der beteiligten Arbeitgeberin wurden im April 2024 Arbeitskampfmaßnahmen angekündigt, die am 15.4.2024 dann auch stattfanden. Kurz zuvor kündigte die Arbeitgeberin durch einen Aushang an, allen Mitarbeitern, die bei einem Streik ihrer regulären Tätigkeit nachgehen und nicht streiken, für die Zeit vom 15.-19.4.2024 eine Prämie von 250,00 € brutto pro Tag zu zahlen. Der lokale Betriebsrat beehrte daraufhin die Einsetzung einer Einigungsstelle über Verhandlungen zu einer Betriebsvereinbarung betreffend die Verteilungsgrundsätze dieser Zahlungen. Das ArbG Stuttgart gab dem Antrag statt.

Die Entscheidung

Vor dem LAG Baden-Württemberg hatte wiederum die Beschwerde der Arbeitgeberin Erfolg. Bestehe zu einer Rechtsfrage eine ständige höchstrichterliche Rechtsprechung, die ein Mitbestimmungsrecht verneint, so sei die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig. Die Frage nach der Reichweite der Mitbestimmung im Arbeitskampf sei durch die Rechtsprechung des BAG in diesem Sinne hinreichend geklärt. Das BetrVG finde an sich auch während eines Arbeitskampfes An-

wendung, einzelne Mitbestimmungsrechte könnten zum Schutz der in Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie und dem aus ihr folgenden Grundsatz der Kampfparität aber eingeschränkt werden, wenn bei ihrer Aufrechterhaltung die ernsthafte Gefahr besteht, dass der Betriebsrat eine dem Arbeitgeber sonst mögliche Arbeitskampfmaßnahme blockiert und dadurch zwangsläufig zu dessen Nachteil in das Kampfgeschehen eingreift. Das arbeitgeberseitige Versprechen einer finanziellen Zusatzleistung mit Ziel, die zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmer von der Beteiligung am Streik abzuhalten, bilde nach der Rechtsprechung des BAG eine zulässige Arbeitskampfmaßnahme (vgl. nur BAG v. 14.8.2018 – 1 AZR 287/17). Im Übrigen beziehe sich die Entgeltmitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht auf die Gewährung einer Prämie an sich, auf das Volumen oder die Zwecksetzung, aus welcher abstrakt der begünstigte Personenkreis folge. Bei einer Streikbruchprämie verbleibe mithin auch kein Regelungsspielraum für den Betriebsrat.

Einsetzung einer Einigungsstelle bei streitiger Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats

Ist im Rahmen einer Restrukturierung ein Personalabbau in zwei Gemeinschaftsbetrieben geplant und kommt zwischen den beteiligten Arbeitgeberinnen und dem Gesamtbetriebsrat keine Einigung über einen Interessenausgleich und Sozialplan zustande, so ist der Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle nicht unzulässig, da der Gesamtbetriebsrat nicht offensichtlich unzuständig ist.

LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 10.10.2024 – 5
TaBV 15/24

Der Fall

Die antragstellenden Arbeitgeberinnen unterhalten zwei Gemeinschaftsbetriebe, wo jeweils ein örtlicher Betriebsrat gewählt wurde. Betriebsübergreifend besteht ein Gesamtbetriebsrat. Ende April 2024 unterrichtete die Geschäftsführung den Gesamtbetriebsrat darüber, dass eine Restrukturierung geplant ist, mit dem ein Personalabbau in den beiden Gemeinschaftsbetrieben einhergehen sollte. Dieser hätte eine Betriebsänderung i. S. v. § 111 BetrVG dargestellt. Als der Gesamtbetriebsrat in den Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan immer mehr Unterlagen forderte, einen der Termine kurzfristig absagte und auch nach der Vor-

lage von Vereinbarungsentwürfen keine Einigung zustande kam, erklärten die Arbeitgeberinnen die Verhandlungen für gescheitert und beantragten beim ArbG die Einsetzung einer Einigungsstelle. Dem wurde stattgegeben.

Die Entscheidung

Das LAG Rheinland-Pfalz wies ebenso die Beschwerde des Gesamtbetriebsrats zurück. Zwischen den Beteiligten habe es umfangreiche Gespräche gegeben; spätestens nach dem Ablehnen der vorgeschlagenen Entwürfe hätten die Arbeitgeberinnen annehmen dürfen, dass der Gesamtbetriebsrat nicht ernsthaft weiter verhandeln will. Die Einigungsstelle sei zudem einzusetzen, weil der Gesamtbetriebsrat nicht i. S. d. § 100 Abs. 1 Satz 2 ArbGG offensichtlich unzuständig sei. Die geplanten Maßnahmen würden unstreitig eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung darstellen. Nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sei der Gesamtbetriebsrat originär zuständig, wenn eine Angelegenheit das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betrifft und nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden kann. Ausreichend sei ein sachlich zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung; dies sei hier sowohl für den Interessenausgleich als auch für den Sozialplan der Fall, da eine standortübergreifende Planung vorliege.

Wirksamkeit einer Ausschlussklausel auch ohne Herausnahme von Ansprüchen nach der DS-GVO

Eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel ist nicht deshalb unwirksam, weil sie Ansprüche aus der DS-GVO nicht ausdrücklich von ihrem Anwendungsbereich ausnimmt.

LAG Hamburg, Urteil vom 11.6.2024 – 3 SLa 2/24

Der Fall

Die klagende Arbeitnehmerin befand sich bis zum 12.8.2022 in einer dreijährigen Elternzeit. Ihr Arbeitsvertrag mit der beklagten Arbeitgeberin enthielt eine zweistufige Ausschlussklausel, von der Ansprüche aus Vorsatzhaftung und auf den gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen waren. Nach einem Kündigungsschutzprozess endete ihr Arbeitsverhältnis zum 31.10.2022; mit Klageerweiterung vom 26.4.2023 begehrte sie erstmals eine Urlaubsabgeltung für 2020, 2021 und anteilig für 2022, was die Beklagte mit Verweis auf die Ausschluss-

klausel ablehnte. Ebenso wies das ArbG den zusammenhängenden Zahlungsantrag ab. In ihrer Berufung machte die Klägerin die Unwirksamkeit der Klausel geltend, weil diese Schadensersatzansprüche nach § 309 Nr. 7 BGB, branchenspezifische Mindestlohnansprüche, zwingende Ansprüche aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie Ansprüche aus der DS-GVO nicht von ihrem Anwendungsbe- reich ausklammert.

Die Entscheidung

Das LAG Hamburg wies dennoch auch die Berufung zurück. Zwar könne der Urlaubsabgeltungsanspruch. Die Ausschlussklausel sei wirksam. Dass sie gegen § 309 Nr. 7 BGB verstoße, sei unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) nicht so gewichtig. Zudem führe es nicht zu ihrer Intransparenz gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, dass die Klausel auch Ansprüche aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und auf branchenspezifische Mindestlöhne erfasse, da bei Vertragsschluss keine Kollektivnormen auf das Arbeitsverhältnis gewirkt hätten. Ebenso wenig sei ersichtlich, dass branchenspezifische Mindestlöhne gelten könnten. Ähnliches gelte im Hinblick darauf, dass die Regelung Ansprüche nach der DS-GVO nicht ausdrücklich vom Verfall ausnimmt. Die DS-GVO treffe keine Aussage zur Dispositivität der darin geregelten Betroffenenrechte. Ausschlussfristenregelungen würden ferner nicht den Inhalt eines Anspruchs tangieren, sondern lediglich den Fortbestand eines bereits entstandenen Rechts. Selbst, wenn Ansprüche aus der DS-GVO nicht einer vertraglichen Ausschlussfrist unterworfen werden dürften, führe dies nicht zur Unwirksamkeit der Klausel, da auf die Rechtslage bei Vertragsschluss abzustellen sei und die DS-GVO erst im Mai 2018 in Kraft getreten ist. Die Revision wurde zugelassen und eingelegt (Az. beim BAG: 9 AZR 152/24).

■ BAV-AKTUELL

Von Zombies, Stahl und Krisen – Das BAG zur Verschlechterung der betrieblichen Altersversorgung im Konzern

Die Frage, ob und falls ja, unter welchen Voraussetzungen ein einmal etabliertes System der betrieblichen Altersversorgung zu Lasten der Versorgungsberechtigten abgeändert werden kann, ist seit geraumer Zeit ein „Dauerbrenner“ in Rechtsprechung und Literatur. Nun ist eine neue Entscheidung des BAG zu diesem Thema ergangen.



I. Hintergrund

Im Kern geht es beim vorliegenden Thema stets um die Frage, wie die widerstreitenden Interessen von Arbeitgebern und Versorgungsberechtigten in Einklang gebracht werden können, wenn ein Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen eine Betriebsrentenzusage anpassen möchte. Während eine – zumeist in finanziell sorgenfreien Zeiten eingerichtete – Altersversorgung in Zeiten des Abschwungs auf Arbeitgeberseite Begehrlichkeiten nach einer Kosteneindämmung weckt, fürchten viele Versorgungsberechtigte ein Absinken des Versorgungsniveaus und damit häufig um eines signifikanten Teils ihrer Einkünfte im Alter. Um dieses Dilemma zu einem Ausgleich zu bringen, hat das BAG bereits Mitte der 1980er-Jahre das sog. Drei-Stufen-Schema entwickelt. Danach bedarf es – je nach Schwere des

Eingriffs – unterschiedlich gewichtiger Rechtfertigungsgründe für Verschlechterung einer bereits bestehenden betrieblichen Altersversorgung. Verschlechternde Ablösungen betreffen nicht nur Einzelunternehmen, sondern zunehmend auch ganze Konzerne; ein sich dort abspielender Sachverhalt gelangte zuletzt zum BAG und bot Anlass, die „Spielregeln“ der verschlechternden Ablösung betrieblicher Altersversorgung im Konzern unter die Lupe zu nehmen.

II. Das Urteil des BAG vom 2.7.2024 – 3 AZR 247/23

Im zugrunde liegenden Fall war der klagende Arbeitnehmer seit 1986 bei der Beklagten, einer konzernangehörigen Arbeitgeberin aus der Montanindustrie beschäftigt. Die Beklagte

erbringt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an den Kläger. Sein einstiger Arbeitsvertrag sah vor, dass sich die zugehörigen Ansprüche auf Versorgungsleistungen nach einer Pensionsordnung der Konzernmutter bemessen sollten. Bei Eintritt des Klägers sein Arbeitsverhältnis galt eine Pensionsordnung in Gestalt einer Konzernbetriebsvereinbarung vom 1.10.1977 (PO 77). Diese wurde 1987 durch eine neue Pensionsordnung (PO 87) auf Konzernebene ersetzt. Mit Wirkung zum 31.8.2020 ging der Kläger in den Ruhestand; seitdem erhält er eine – auf Basis der PO 87 ermittelte – Betriebsrente in Höhe von monatlich 180,76 €. Auf Grundlage der PO 77 hätte er monatlich 698,44 € erhalten. Als er Versorgungsleistungen in dieser Höhe verlangte, berief die Beklagte sich auf die existenziellen wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Stahlbranche und damit auch des Konzerns Ende der 1980er. Die nachfolgende Klage wies das ArbG ab, ebenso wie das LAG die Berufung des Klägers.

Das BAG entsprach hingegen Revision des Klägers, verwies die Sache jedoch für weitere Erörterungen zurück an das LAG. Auch das BAG ging an sich davon aus, dass die PO 77 nach der sog. Zeitkollisionsregel durch die PO 87 abgelöst werden konnte. Die Zulässigkeit der damit verbundenen Verschlechterungen sei an den Grundsätzen des Drei-Stufen-Schemas zu messen. Das seitdem eine längere Zeit vergangen ist, stehe dem nicht entgegen – für Sachverhalte der betrieblichen Altersversorgung sei dies vielmehr typisch und führe weder zu einer veränderten Darlegungs- und Beweislast noch zu Beweiserleichterung. Die Beklagte sei daher gehalten, dezidiert vorzutragen, wegen welcher konzernweit wirkender wirtschaftlicher Schwierigkeiten eine finanzielle Entlastung des Konzerns interessengerecht war und weshalb die Reduzierung der künftigen Zuwächse nicht außer Verhältnis zum Anlass stand. Der bisherige Vortrag sei dahin gehend unzureichend, insbesondere ein pauschaler Verweis auf die Auswirkungen der Stahlkrise. Ferner sei unklar, worauf der einst bei Fortgeltung der PO 77 prognostizierte starke Anstieg der Pensionsrückstellungen zurückzuführen gewesen sei. Schließlich sei nicht hinreichend dargelegt, inwiefern sich die Einsparungen durch die PO 87 in ein schlüssiges Gesamtkonzept zur wirtschaftlichen Konsolidierung des Gesamtkonzerns eingefügt hätten.

III. Wirkungen

Das BAG bestätigt erneut, dass verschlechternde Ablösungen an den Grundsätzen des Drei-Stufen-Schemas zu messen sind. Bei konzernerheitlichen Regelungen ist hierbei nicht der jeweilige Vertragsarbeitnehmer, sondern der Gesamtkonzern in Blick zu nehmen. Hier erwarte die Erfurter

Richter trotz der rund 30 Jahre zurückliegenden Ablösung einen dezidierten Vortrag des Arbeitgebers zu den seinerzeit für die Ablösungsentscheidung tragenden Gründen. Für (Konzern-)Arbeitgeber bedeutet dies zunächst, dass Ablösungsvorgänge auch viele Jahre oder Jahrzehnte nach ihrer Durchführung noch einer Prüfung unterzogen werden können. Gelingt die Darlegung hinreichender Rechtfertigungsgründe nicht, was angesichts der vom BAG geforderten Darlegungstiefe eher Regel als Ausnahme sein dürfte, lebt die vermeintlich abgelöste Regelung gegenüber denjenigen Versorgungsberechtigten, die sich hierauf berufen, wieder auf. Neben den finanziellen Folgen droht so ein konzernweiter „Versorgungsflickenteppich“ von aktuellen Regelungen und ihren lange tot geglaubten Vorgängern. Abgesehen davon, dass verschlechternde Eingriffe in Versorgungswerke immer Ultima Ratio sein sollten, ist Arbeitgebern daher dringend zu raten, entsprechende Vorgänge sorgfältig zu dokumentieren und behutsam zu kommunizieren.

Autoren

Jan Hansen

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Benedikt Strohdreier

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Frankfurt am Main

■ INTERNATIONALER NEWSFLASH VON UNYER

Luxemburg: Neue Steuererleichterungen für hochqualifizierte Fachkräfte in Luxemburg seit dem 1.1.2025

Basierend auf einem Gesetz vom 20.12.2024 gelten seit Anfang 2025 in Luxemburg neue Steuererleichterungen, um hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland anzuziehen. Diese Maßnahmen bieten sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber steuerliche Vorteile und tragen zur Stärkung des luxemburgischen Arbeitsmarktes bei.



Der Kern der Maßnahmen ist eine 50%ige Steuerbefreiung auf das Bruttojahresgehalt (bis zu 400.000 €). Zudem können Steuerbefreiungen für bestimmte Kosten wie Umzugskosten, Wohnzuschüsse und Schulgebühren der Kinder in Anspruch genommen werden. Diese Steuererleichterungen gelten für bis zu 8 Jahre.

Um von diesen Steueranreizen zu profitieren, müssen Fachkräfte über besondere Qualifikationen und Fachkenntnisse verfügen, von einem Unternehmen mit Sitz in Luxemburg aus dem Ausland angeworben werden (und 75 % der Arbeit in Luxemburg erbringen) und ein festgelegtes Mindestjahresgehalt (75.000 €) verdienen. Auch Unternehmen müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen, um diese Steuererleichterungen geltend zu machen – u.a. darf die Gesamtzahl der Mitarbeiter, die von den Steuererleichterungen profitieren, 30 % der ge-

samten Belegschaft des Unternehmens in Luxemburg nicht überschreiten.

Diese neuen Steueranreize machen Luxemburg zu einem noch attraktiveren Standort für internationale Fachkräfte, insbesondere in den Bereichen Finanzen, Technologie und Forschung. Unternehmen können dadurch leichter hochqualifizierte Mitarbeiter gewinnen und gleichzeitig ihre Steuerlast reduzieren.

Autoren

Raphaël Schindler
Luther S.A., Luxemburg

■ ALLGEMEINE HINWEISE

Autoren dieser Ausgabe



Achim Braner
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Partner
Frankfurt a.M.
T +49 69 27229 23839
achim.braner@luther-lawfirm.com



Raphaël Schindler
Avocat à la Cour, Partner
Luxemburg
T +352 27484 1
raphael.schindler@luther-lawfirm.com



Sandra Sfinis
Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Partnerin
Hamburg
T +49 40 18067 12189
sandra.sfinis@luther-lawfirm.com



Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Partner
Berlin
T +49 30 52133 21142
robert.steinrueck@luther-lawfirm.com



Kevin Brinkmann LL.M.
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Senior Associate
Hamburg
T +49 40 18067 11184
kevin.brinkmann@luther-lawfirm.com



Daniel Greger
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Senior Associate
Hamburg
T +49 40 18067 12195
daniel.greger@luther-lawfirm.com



Jan Hansen
Rechtsanwalt, Senior Associate
Köln
T +49 221 9937 14074
jan.hansen@luther-lawfirm.com



Dr. Sarah Zimmermann
Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Senior Associate
Köln
T +49 221 9937 25531
sarah.zimmermann@luther-lawfirm.com



Gina Susann Kriwat
Rechtsanwältin, Associate
Köln
T +49 221 9937 15265
gina.susann.kriwat@luther-lawfirm.com



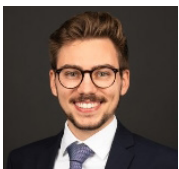
Melina Stamm, LL.M. (Paris)
Rechtsanwältin, Associate
Frankfurt a.M.
T +49 69 27229 16769
melina.stamm@luther-lawfirm.com



Stephan Sura
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Köln
T +49 221 9937 21136
stephan.sura@luther-lawfirm.com

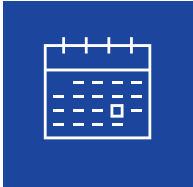


Louisa Huske
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Hannover
T +49 511 5458 10217
louisa.huske@luther-lawfirm.com



Benedikt Strohdeicher
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Frankfurt a.M.
T +49 69 27229 10163
benedikt.strohdeicher@
luther-lawfirm.com

Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Blog



Eine Übersicht mit unseren
Veranstaltungen finden Sie [hier](#).



Eine Liste unserer aktuellen
Veröffentlichungen finden Sie
[hier](#).



Unseren Blog finden Sie [hier](#).

Impressum

Verleger: Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Anna-Schneider-Steig 22, 50678 Köln, Telefon +49 221 9937 0
Telefax +49 221 9937 110, contact@luther-lawfirm.com
V.i.S.d.P.: Achim Braner
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
An der Welle 10, 60322 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 27229 23839
achim.braner@luther-lawfirm.com

Copyright: Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme. Falls Sie künftig keine Informationen der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Stichwort „Arbeitsrecht“ an unsubscribe@luther-lawfirm.com.

Bildnachweis: Funtap_Studio/Adobe Stock: Seite 1; Joshua Montgomery/Adobe Stock: 4; TimeShops/Adobe Stock: Seite 7; Sikov/Adobe Stock: Seite 10; jirsak/Adobe Stock: 14; Charnchai saeheng/Adobe Stock: Seite 21; BillionPhotos.com/Adobe Stock: Seite 23;

Haftungsausschluss

Ogleich dieser Newsletter sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Informationen dieses Newsletters stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und ersetzen keine auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung. Hierfür stehen unsere Ansprechpartner an den einzelnen Standorten zur Verfügung.

Luther.

Bangkok, Berlin, Brüssel, Delhi-Gurugram, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M.,
Hamburg, Hannover, Ho-Chi-Minh-Stadt, Jakarta, Köln, Kuala Lumpur, Leipzig,
London, Luxemburg, München, Shanghai, Singapur, Stuttgart, Yangon

Weitere Informationen finden Sie unter

www.luther-lawfirm.com

www.luther-services.com

