



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



JANUAR 2025

Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“!

Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Beteiligung des Betriebsrats bei Eingruppierung des freigestellten Betriebsratsvorsitzenden	26.11.2024 - 1 ABR 12/23 -	<p>Die Erhöhung des Arbeitsentgelts eines von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG unterliegt nicht der Mitbeurteilung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG.</p> <p><i>Dies hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden. – Mitgeteilt durch <u>Pressemitteilung vom 26.11.2024</u> –</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>In Streit stand, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, bei der Eingruppierung des freigestellten Betriebsratsvorsitzenden ein Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 BetrVG einzuleiten.</p> <p>Bei der beteiligten Arbeitgeberin ist ein Betriebsrat gebildet, dessen Vorsitzender von seiner beruflichen Tätigkeit vollständig freigestellt ist.</p> <p>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. Juni 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</p>

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 im Sinne von § 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 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 drohen würden, wenn sie – gegebenenfalls 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 Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Dem Betriebsrat stehe bei der Erhöhung des Arbeitsentgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds auf der Grundlage von § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG kein Mitbeurteilungsrecht nach § 99 BetrVG zu.

Ein- und Umgruppierungen im Sinne der Norm erfordern die Zuordnung der verrichtenden Tätigkeit eines Arbeitnehmers zu einer bestimmten Gruppe der maßgebenden Vergütungsordnung, so das Bundesarbeitsgericht.

Bei der Erhöhung des Arbeitsentgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG erfolge demgegenüber keine solche Einordnung, sondern eine Anpassung der Vergütung des Betriebsratsmitglieds nach Maßgabe der in diesen Normen geregelten gesetzlichen Vorgaben. Danach sei die Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds entweder entsprechend der betriebsüblichen Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer oder zur Vermeidung einer Benachteiligung anzupassen, weil das Betriebsratsmitglied nur infolge der Amtsübernahme nicht in eine höher vergütete Position aufsteigen konnte.

**Entschädigung nach § 15 Abs. 2
AGG wegen Nichtzahlung von
Überstundenzuschlägen**

05.12.2024
- 8 AZR 370/20 -

Eine tarifvertragliche Regelung, die unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten voraussetzt, behandelt teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG), wenn die in ihr liegende Ungleichbehandlung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Fehlen solche sachlichen Gründe, liegt regelmäßig zugleich eine gegen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 7 Abs. 1 AGG) verstoßende mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts vor, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind.

*Dies hat der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.
– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 05.12.2024 –*

Sachverhalt

In Streit stand, ob der Klägerin als Teilzeitbeschäftigte weitere Stunden als Überstundenzuschläge gutzuschreiben sind und ob sie einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen Nichtzahlung von Überstundenzuschlägen hat.

Der beklagte Arbeitgeber ist ein bundesweit tätiger Dialyseanbieter. Die Klägerin ist als Pflegekraft in Teilzeit mit einer Arbeitszeit von 40 % der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin beschäftigt.

Nach dem einschlägigen Manteltarifvertrag sind solche Überstunden zuschlagspflichtig, die über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat der Arbeitsleistung nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können.

Im Monat März 2018 belief sich das Arbeitszeitguthaben der Klägerin auf 129 Stunden und 24 Minuten. Hierbei handelt es sich um von ihr geleistete Überstunden. Der Beklagte hat der Klägerin für diese Stunden weder Überstundenzuschläge gezahlt noch hat er im Arbeitszeitkonto der Klägerin eine Zeitgutschrift vorgenommen.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin verlangt, ihrem Arbeitszeitkonto als Überstundenzuschläge weitere 38 Stunden und 39 Minuten gutzuschreiben. Darüber hinaus hat sie wegen der unterbliebenen Zahlung von Überstundenzuschlägen die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe eines Vierteljahresverdienstes mit der Begründung begehrt, der Beklagte habe sie als Teilzeitbeschäftigte wegen des Geschlechts benachteiligt.

Der Beklagte meint, es sei rechtlich nicht zu beanstanden, Überstundenzuschläge entsprechend der tarifvertraglichen Regelung nur dann zu gewähren, wenn Arbeiten über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinaus erbracht würden. Die Zuschlagspflicht für Überstunden solle dazu führen, dass die Belastungsgrenze von 38,5 Stunden pro Woche nicht überschritten werde. Gemessen daran würden beide Arbeitnehmergruppen gleichbehandelt.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Klägerin hatte vor dem 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Der Senat hat der Klägerin die verlangte Zeitgutschrift – in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht – zugesprochen und ihr darüber hinaus eine Entschädigung in Höhe von 250,00 Euro zuerkannt.

Auf der Grundlage der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs hatte der Senat davon auszugehen, dass die einschlägige Überstundenzuschlagsregelung aus dem Manteltarifvertrag insoweit wegen Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten unwirksam ist, als er bei Teilzeitbeschäftigung keine der Teilzeitquote entsprechende anteilige Absenkung der Grenze für die Gewährung eines Überstundenzuschlags vorsieht. Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung sei nicht erkennbar. Die sich aus

dem Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG ergebende Unwirksamkeit der tarifvertraglichen Überstundenzuschlagsregelung führe zu einem Anspruch der Klägerin auf die eingeklagte weitere Zeitgutschrift.

Darüber hinaus sei der Klägerin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zuzusprechen. Durch die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung habe die Klägerin auch eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts erfahren, da in der Gruppe der beim Beklagten Teilzeitbeschäftigten, auf die der Manteltarifvertrag persönlich anwendbar ist, mehr als 90 % Frauen vertreten sind. Der Betrag in Höhe von 250,00 Euro sei erforderlich, aber auch ausreichend, um einerseits den der Klägerin durch die mittelbare Geschlechtsbenachteiligung entstandenen immateriellen Schaden auszugleichen und andererseits gegenüber dem Beklagten die gebotene abschreckende Wirkung zu entfalten.

Europäischer Gerichtshof

Arbeitszeitgestaltung: Arbeitgeber von Hausangestellten müssen ein System einrichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann

19.12.2024
- C-531/23 -

Die richterliche Auslegung einer nationalen Bestimmung oder eine Verwaltungspraxis, nach denen die Arbeitgeber, was Hausangestellte angeht, von der Verpflichtung zur Einführung eines solchen System befreit sind, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, verstößt gegen die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung (2003/88/EG).

*Das hat jüngst der Europäische Gerichtshof entschieden.
- Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 19. Dezember 2024 -*

Sachverhalt

Eine vollzeitbeschäftigte Hausangestellte hat vor den spanischen Gerichten ihre Entlassung angefochten.

Da ihre Entlassung für ungerechtfertigt erklärt wurde, wurden ihre Arbeitgeber verurteilt, ihr bestimmte Beträge für nicht genommene Urlaubstage und Sonderzahlungen zu zahlen.

Das spanische Gericht war der Ansicht, dass die Arbeitnehmerin weder die geleisteten noch den von ihr geforderten Lohn nachgewiesen habe.

Darauf, dass ihre Arbeitgeber keine täglichen Aufzeichnungen über die von ihr geleistete Arbeitszeit vorgelegt hätten, könne sie sich nicht berufen, denn die spanische Regelung befreit bestimmte Arbeitgeber, darunter Haushalte, von der Verpflichtung, die von ihren Angestellten tatsächlich geleistete Arbeitszeit aufzuzeichnen.

Das spanische Gericht hat den Gerichtshof zur Vereinbarkeit der nationalen Regelung mit dem Unionsrecht befragt.

Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass er im Urteil CCOO vom 14. Mai 2019 – C-55/18 – die damals geltende spanische Regelung und deren Auslegung durch die nationalen Gerichte, wonach die Arbeitgeber nicht verpflichtet waren, ein System einzurichten, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, für mit der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung (2003/88/EG) unvereinbar erklärt hat

Soweit Arbeitgeber, was Hausangestellte angeht, von der Verpflichtung zur Einführung eines solchen Systems befreit sind, liegt daher ein offensichtlicher Verstoß gegen die Richtlinie vor. Den Hausangestellten wird dadurch nämlich die Möglichkeit vorenthalten, objektiv und zuverlässig festzustellen, wie viele Arbeitsstunden sie geleistet haben und wann diese Stunden geleistet wurden.

Dagegen können Besonderheiten aufgrund des betreffenden Tätigkeitsbereichs oder der Eigenheiten bestimmter Arbeitgeber, wie ihrer Größe, vorgesehen werden, sofern die wöchentliche Höchstarbeitszeit tatsächlich gewährleistet ist. Aufgrund der Besonderheiten des Hausarbeitssektors können somit Ausnahmen für Überstunden und Teilzeitarbeit vorgesehen werden, sofern diese die in Rede stehende Regelung nicht ihres Wesensgehalts berauben.

Da es sich bei Hausangestellten um eine Gruppe von Arbeitnehmern mit eindeutig überwiegendem Frauenanteil handelt, ist nicht ausgeschlossen, dass es sich im vorliegenden Fall um eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts handelt, es sei denn, diese Situation ist objektiv gerechtfertigt.

Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/ AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Erkrankung im Ausland	15.01.2025 - 5 AZR 284/24 -	<p>Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Monat September 2022 zusteht.</p> <p>Die Beklagte ist ein Distributor für Komponenten der Elektroindustrie. Der Kläger ist seit 2002 bei der Beklagten als Lagermitarbeiter beschäftigt.</p> <p>In den Jahren 2017, 2019 und 2020 war der Kläger jeweils im direkten zeitlichen Zusammenhang mit seinem Urlaub arbeitsunfähig krankgeschrieben. Der Kläger, der bis zum 9. September 2022 Urlaub hatte, teilte der Beklagten am 7. September 2022 mit – zu diesem Zeitpunkt befand er sich in Tunesien –, dass er bis Ende September 2022 krankgeschrieben sei, und legte ein ärztliches Attest in französischer Sprache vor.</p> <p>Nachdem die Beklagte dem Kläger mitgeteilt hatte, bei dem Attest handele es sich nicht um eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, legte der Kläger eine weitere Bescheinigung vom 17. Oktober 2022 mit einer beglaubigten Übersetzung vor, in der der behandelnde Arzt bestätigt, den Kläger untersucht und eine beidseitige Lumboischialgie diagnostiziert zu haben, die eine Ruhepause mit Arbeitsunfähigkeit bis Ende September 2022 erforderlich mache. Auch dieses Zertifikat akzeptierte die Beklagte nicht.</p> <p>Mit seiner Klage begehrt der Kläger von der Beklagten Entgeltfortzahlung für den Monat September 2022. Er meint, dass bereits das ärztliche Attest vom 7. September 2022 seine Arbeitsunfähigkeit klar erkennen lasse.</p>

		<p>Die Beklagte bestreitet eine Arbeitsunfähigkeit des Klägers im streitigen Zeitraum. Sie meint, dass aus den vorgelegten Bescheinigungen nicht hervorgehe, dass es sich um eine mit einer Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit handle. Es lägen zudem Tatsachen vor, die geeignet seien, einen vermeintlichen Beweiswert der Bescheinigungen zu erschüttern – etwa im Hinblick auf die Dauer der ärztlichen Prognose und das Krankschreibungsverhalten des Klägers in den Vorjahren.</p> <p>Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht München – 9 Sa 538/23 – hat das Urteil teilweise abgeändert und die Beklagte zur Entgeltfortzahlung verurteilt. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel einer vollständigen Klageabweisung weiter.</p>
<p>Fälligkeit eines Abfindungsanspruchs bei gerichtlicher Überprüfung der Wirksamkeit des Sozialplans</p>	<p>28.01.2025 - 1 AZR 73/24 -</p>	<p>In Streit steht, ob sich die Beklagte mit der Abfindungszahlung wegen der Festsetzungen im Sozialplan in Verzug befunden hat und die Klägerin daher Verzugszinsen verlangen kann.</p> <p>Die Klägerin war bis zum 31. Juli 2019 bei der Beklagten als Mitarbeiterin eines Callcenters beschäftigt. Die Beklagte, bei der ein Betriebsrat gebildet ist, gehört zu einem Konzern, der mit dem Konzernbetriebsrat einen Interessenausgleich mit dem Inhalt der Schließung des Callcenters zum 31. Juli 2019 schloss. Wegen der Betriebsschließung kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin, wogegen sich letztere nicht mit der Kündigungsschutzklage wehrte.</p> <p>Eine zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat errichtete Einigungsstelle beschloss am 8. Mai 2019 einen Sozialplan, der die Zahlung von Abfindungen für die von der Betriebschließung betroffenen Arbeitnehmer vorsieht. Nr. 5 des Sozialplans bestimmt, dass Ansprüche auf Abfindungen mit seinem Abschluss entstehen und mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden. Ein von der Beklagten eingeleiteter Antrag, mit dem die Unwirksamkeit des Sozialplans festgestellt werden sollte, blieb in allen Instanzen erfolglos, sodass die Beklagte der Klägerin im Mai 2021 eine Abfindung aus dem Sozialplan zahlte.</p> <p>Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin Verzugszinsen für den Zeitraum vom 1. August 2019 bis zum Mai 2021 auf den vorgenannten ausgezahlten Abfindungsbetrag. Sie meint, die Beklagte habe sich mit der Zahlung der Abfindung nach Ablauf der Kündigungsfrist am 31.</p>

		<p>Juli 2019 in Verzug befunden. Die Anfechtung des Sozialplans habe keine Bedeutung für den Verzugsbeginn.</p> <p>Die Beklagte vertritt die Ansicht, der im Sozialplan vereinbarten Fälligkeit komme keine Bedeutung zu, da die Wirksamkeit des Sozialplans gerichtlich überprüft worden sei. Der Abfindungsanspruch der Klägerin habe erst mit der abschließenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts über die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde festgestanden. Jedenfalls fehle es an ihrem Verschulden, da eine Unsicherheit über die Grundlage des Zahlungsanspruchs an sich bestanden habe, die erst mit dem Abschluss des Beschlussverfahrens beseitigt worden sei.</p> <p>Die Vorinstanzen (unter anderem Sächsisches Landesarbeitsgericht – 5 Sa 76/22) haben die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Revision.</p>
<p>Digitales Zugangsrecht einer Gewerkschaft zum Betrieb – Nutzungsmöglichkeit der vorhandenen innerbetrieblichen digitalen Kommunikationswege</p>	<p>28.01.2025 - 1 AZR 33/24 -</p>	<p>Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin ein Zugangsrecht zu den digitalen Kommunikationswegen der Beklagten zusteht.</p> <p>Bei der Klägerin handelt es sich um die Gewerkschaft IG BCE. Die Beklagte stellt Sportartikel her. Ein großer Teil der betriebsinternen Kommunikation bei der Beklagten findet elektronisch statt. Zu diesem Zweck sind zahlreiche Mitarbeiter mit Endgeräten und – nur von der Beklagten generierbaren – E-Mail-Adressen ausgestattet. Die betreffenden Mitarbeiter haben zudem Zugriff auf das Intranet der Beklagten. Außerdem verwendet die Beklagte das Programm „Yammer“, mit dem die Arbeitnehmer untereinander in Kontakt treten können. Jeder Mitarbeiter hat hierfür Zugriff auf unter anderem Name, Vorname und berufliche E-Mail-Adresse der anderen Mitarbeiter. Die klagende Gewerkschaft verlangte von der Beklagten erfolglos Zugang zu deren digitalen Kommunikationswegen.</p> <p>Mit der Klage erstrebt die Klägerin die Herausgabe aller aktuellen und künftigen dienstlichen E-Mails der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, den Zugang und die Nutzung von „Yammer“ sowie die Verlinkung ihrer Internetseite im Intranet der Beklagten.</p> <p>Die Klägerin ist der Auffassung, entsprechende Rechte ergäben sich aus ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten koalitionspezifischen Betätigungsfreiheit. Die im Betrieb übli-</p>

		<p>chen Kommunikationswege und die zunehmende Digitalisierung erforderten ein entsprechendes digitales Zugangsrecht der Gewerkschaft zum Zwecke der Mitgliederwerbung und Information.</p> <p>Dagegen meint die Beklagte, eine Rechtsgrundlage für die klägerischen Ansprüche bestünde nicht. Die Kommunikation erfolge in ihrem Betrieb vor Ort, der weiterhin auf eine Betriebsorganisation mit Präsenz der Mitarbeiter angelegt sei. Ferner bestünden datenschutzrechtliche Bedenken gegen die von der Klägerin geltend gemachten digitalen Zugangsrechte.</p> <p>Die Vorinstanzen (unter anderem Landesarbeitsgericht Nürnberg – 7 Sa 344/22) haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel in vollem Umfang weiter.</p>
<p>Erteilung von Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument aufgrund einer Konzernbetriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung eines digitalen Mitarbeiterpostfachs</p>	<p>28.01.2025 - 9 AZR 48/24 -</p>	<p>In Streit steht, ob Entgeltabrechnungen nach § 108 GewO dadurch erteilt werden können, dass sie in ein neu eingeführtes digitales Mitarbeiterpostfach eingestellt werden.</p> <p>Die Beklagte betreibt einen Lebensmitteldiscount-Markt, in dem die Klägerin als Verkäuferin beschäftigt ist.</p> <p>2021 schloss die Beklagte mit dem Konzernbetriebsrat eine Konzernbetriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung eines digitalen Mitarbeiterpostfachs. Diese regelte unter anderem, dass alle Personaldokumente zukünftig – nach einer neunmonatigen Übergangsfrist ausschließlich – durch einen externen Anbieter in einem neu geschaffenen digitalen Mitarbeiterpostfach bereitgestellt würden und dort durch die Arbeitnehmer eingesehen und gegebenenfalls ausgedruckt werden könnten. Nachdem die Klägerin eine Entgeltabrechnung zuletzt für Februar 2022 in Papierform erhalten hatte, forderte sie die Beklagte erfolglos auf, davon abzusehen, die Abrechnungen zukünftig ausschließlich über das digitale Mitarbeiterpostfach zur Verfügung zu stellen.</p> <p>Mit der Klage verfolgt die Klägerin dieses Begehren weiter und verlangt die Erteilung monatlicher Entgeltabrechnungen für den Zeitraum März 2022 bis März 2023. Sie vertritt die Ansicht, dass die Abrechnungen durch das Einstellen in das digitale Mitarbeiterpostfach</p>

nicht erteilt seien, da sie – die Klägerin – einem Zugang über das digitale Mitarbeiterpostfach nicht zugestimmt habe. Die in der Konzernbetriebsvereinbarung getroffenen Regelungen könnten ihr fehlendes Einverständnis nicht ersetzen.

Die Beklagte meint, die Entgeltabrechnungen seien erteilt worden. Bei dem digitalen Mitarbeiterpostfach handele es sich um einen Cloud-Dienst, auf dem die Entgeltabrechnung gespeichert werde, sodass die Datei wegen der Zugriffsmöglichkeit der Klägerin in deren Machtbereich gelangt und ihr folglich zugegangen sei. Maßgeblich sei nicht, ob die Klägerin mit dem Zugang über das digitale Mitarbeiterpostfach einverstanden sei, sondern ob ihr dies zumutbar sei. Dies sei nach Auffassung der Beklagten zweifelsfrei der Fall, weil die Klägerin selbst digital kommuniziert habe, als sie der Nutzung des Mitarbeiterpostfachs widersprochen habe. Die Konzernbetriebsvereinbarung stelle auch eine wirksame Rechtsgrundlage für die Erteilung der Entgeltabrechnung ausschließlich über das Mitarbeiterpostfach dar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen – 9 Sa 575/23 – das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage vollumfänglich stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

Gegenstand	Timeline	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Anpassung der „Fachlichen Weisungen AÜG“	15.10.2024	<p>Die Bundesagentur für Arbeit hat ihre „Fachlichen Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ mit Wirkung zum 15. Oktober 2024 geändert. Die Fachlichen Weisungen bieten eine Orientierungshilfe, wie die Bundesagentur für Arbeit das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verstanden wissen möchte. Sie verhindern damit, dass die Agentur – wenn die Fachlichen Weisungen wortgetreu umgesetzt werden – erlaubnisrechtliche Maßnahmen, insbesondere gegenüber einem Personaldienstleister, veranlasst.</p> <p><u>Im Überblick:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Anpassungen sind überwiegend klarstellender bzw. redaktioneller Art. Für den Bonitätsnachweis müssen nun mind. 15.000 Euro von dem Personaldienstleister nachgewiesen werden. Dies gilt bei einer beabsichtigten Beschäftigung von bis zu 5 Zeitarbeitnehmern. Bei mehr als 5 Zeitarbeitnehmern sind für jeden mind. 3.000 Euro an liquiden Mitteln nachzuweisen.
Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2025	27.11.2024	<p>Das Bundeskabinett hat die Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2025 am 6. November 2024 beschlossen. Der Bundesrat hat am 22. November 2024 zugestimmt, sodass die Verordnung zum 1. Januar 2025 in Kraft treten kann (Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales). Mit der Verordnung werden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung gemäß der Lohnentwicklung im vergangenen Jahr turnusgemäß angepasst.</p> <p><u>Im Überblick:</u></p>

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die zugrundeliegende Lohnentwicklung im Jahr 2023 betrug im gesamten Bundesgebiet 6,44 Prozent. ▪ Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhöht sich im Jahr 2025 auf 8.050 Euro im Monat (2024: 7.550). ▪ Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt auf 5.512,50 Euro im Monat (2024: 5.175 Euro). ▪ Die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (Jahresarbeitsentgeltgrenze) steigt auf 6.150 Euro im Monat (2024: 5.775 Euro).
Entwurf eines Arbeitszeitflexibilisierungsgesetzes	17.12.2024	<p>Kürzlich wurde der <u>Gesetzesentwurf der FDP-Fraktion</u> veröffentlicht. Dieser wird am Freitag, den 20. Dezember 2024 erstmalig im Bundestag beraten.</p> <p><u>Regelungen im Überblick:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Fraktion fordert eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Eine Modernisierung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sei längst überfällig. ▪ Im deutschen Arbeitszeitgesetz sollen neue Abweichungsmöglichkeiten per Tarifvertrag oder durch eine auf Grund eines Tarifvertrags getroffene Betriebs- oder Dienstvereinbarung geschaffen werden. So würden neue Freiräume für die Einteilung der Arbeitszeit, wie es die EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) auch vorsehe, entstehen. <p><u>Im Einzelnen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Änderung von § 7 ArbZG. ▪ Festlegung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden anstelle einer täglichen Höchstarbeitszeit. ▪ Kürzung der Ruhezeiten ohne Einschränkungen hinsichtlich der Zeitdauer oder der Art der Arbeit.
Entwurf einer 3. Änderungsverordnung zur Ausweitung der Bezugsdauer beim Kurzarbeitergeld	18.12.2024	<p>Mit der vom Bundeskabinett beschlossenen Änderungsverordnung wird die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate verlängert. Dies teilte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einer <u>Pressemitteilung</u> mit.</p>

Die Bundesregierung reagiert damit auf einen deutlichen Anstieg der Kurzarbeit in Deutschland.

Ziel ist es, Betrieben in schwierigen Zeiten mehr Planungssicherheit zu geben, um ihre erfahrenen und eingearbeiteten Beschäftigten halten zu können.

Die Verordnung und die Verlängerung der Bezugsdauer gelten bis 31. Dezember 2025. Anschließend gilt wieder die reguläre Bezugsdauer von maximal 12 Monaten.

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbiel
Leiter Arbeitsrecht
 Prinzregentenstraße 22
 80538 München
 T: +49 89 3090667 62
 ufuelbier@goerg.de



Dr. Thomas Bezani
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 544
 tbezani@goerg.de



Dr. Axel Dahms
Partner
 Kantstraße 164
 10623 Berlin
 T: +49 30 884503 122
 adahms@goerg.de



Burkhard Fabritius, MBA
Partner
 Alter Wall 20 – 22
 20457 Hamburg
 T: +49 40 500360 755
 bfabritius@goerg.de



Dr. Dirk Freihube
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 159
 dfreihube@goerg.de



Dr. Ralf Hottgenroth
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 504
 rhottgenroth@goerg.de



Dr. Martin Hörtz
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: 49 69 170000 165
 mhoertz@goerg.de



Dr. Alexander Insam, M.A.
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 160
 ainsam@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 524
 cmueller@goerg.de



Dr. Marcus Richter
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 mrichter@goerg.de



Dr. Frank Wilke
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 508
 fwilke@goerg.de



Dr. Hanna Jansen
Counsel
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 hjansen@goerg.de



Pia Pracht

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 524
ppracht@goerg.de



Jens Völksen

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 504
jvoelksen@goerg.de



Rolf-Alexander Markgraf

Assoziierter Partner

Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
T: +49 40 500360 755
markgraf@goerg.de



Phillip Raszawitz

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 544
praszawitz@goerg.de



Meganush Schiller

Assoziierte Partnerin

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
mschiller@goerg.de



Sebastian Schäfer

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
sebschaefer@goerg.de



Dr. Friederike Hoffmeister

Assoziierte Partnerin

Kantstraße 164
10623 Berlin
T: +49 30 884503 122
fhoffmeister@goerg.de

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Nie weit entfernt – Unsere Standorte

BERLIN

T: +49 30 884503-0
berlin@goerg.de

HAMBURG

T: +49 40 500360-0
hamburg@goerg.de

FRANKFURT AM MAIN

T: +49 69 170000-17
frankfurt@goerg.de

KÖLN

T: +49 221 33660-0
koeln@goerg.de

MÜNCHEN

T: +49 89 3090667-0
muenchen@goerg.de