

Editorial

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

mit einer gewissen Entspannung sehen wir mit Blick nach draußen den bevorstehenden Sommermonaten entgegen, ohne indes zu wissen, wie lange diese wohl andauern werden. Zuvor allerdings wollen wir Ihnen wiederum einige interessante Entwicklungen im Arbeitsrecht aufzeigen.

Für das Thema des Monats hat Ulrich Kortmann sich zunächst nicht nur die Mühe gemacht, neuere Entwicklung aus der Rechtsprechung zur Frage der Überstundenvergütung zusammenzutragen, sondern gibt neben einem Ausblick auf die weitere Entwicklung auch zahlreiche praxisrelevante Hinweise.

Im Rechtsprechungsteil stellen wir Ihnen sodann – wie üblich – drei aus unserer Sicht interessante Entscheidungen vor. Der 3. Senat des BAG hatte sich mit der Auslegung von AGB in einer Ruhegeldordnung sowie insbesondere der Unklarheitenregelung zu befassen und hat einige Unklarheiten beseitigt (BAG, Urt. v. 23.3.2021 – 3 AZR 99/20). Über die komplexe Frage, inwieweit Arbeitnehmer mit endgehaltbezogenen Versorgungszusagen, deren Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsübergangs beim Kauf aus der Insolvenz übertragen wird, die wertmäßige Differenz zwischen einer bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens bereits erdienten und der vom PSV abgesicherten Anwartschaft verlieren, hatte der 3. Senat des BAG zu befinden (BAG, Urt. v. 26.1.2021 – 3 AZR 139/17). Der spannenden Frage, ob der Beschäftigung eines Leiharbeitnehmers die Zuvorbeschäftigung entgegensteht, durfte sich schließlich das LAG Nürnberg widmen und hat dies zurecht verneint (LAG Nürnberg, Urt. v. 25.2.2021 – 5 Sa 396/20).

Wir verabschieden uns hiermit in die Sommerpause, aus der wir uns im September mit der nächsten Ausgabe des Infobriefes zurückmelden werden.

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

Dr. Gunther Mävers, Maître en Droit, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Partner michels.pmks

Inhalt

Editorial

Thema des Monats

Neues zur Überstundenvergütung 2

Rechtsprechung

BAG: Auslegung von AGB in einer Ruhegeldordnung – Unklarheitenregelung 5

BAG: Haftung für Betriebsrenten bei Betriebsübergang aus der Insolvenz 8

LAG Nürnberg: Ein Leiharbeitsverhältnis ist keine Zuvorbeschäftigung 10

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen 12

michels.pmks
FACHANWÄLTE



DeutscherAnwaltVerlag

Neues zur Überstundenvergütung

Die Frage der Vergütung von Überstunden gehört zu den Klassikern des Arbeitsrechts. Überstunden liegen dann vor, wenn ein Arbeitnehmer über die für sein Beschäftigungsverhältnis geltende Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Ist kein Arbeitszeitkonto vereinbart, liegen Überstunden bereits dann vor, wenn der Arbeitnehmer die vertraglich oder tariflich vorgesehene Wochenarbeitszeit überschreitet. Die Frage der Vergütung von Überstunden bietet häufig Anlass zum Streit, wie dutzende höchstrichterliche Entscheidungen des BAG zeigen. Neuere Urteile der Instanzgerichte zeigen, dass weiterhin Bewegung in der rechtlichen Bewertung besteht. In diesem Beitrag bieten wir einen Überblick über die laufenden Entwicklungen:

I. Vergütungserwartung bei „Besserverdienern“

Nach (bislang) ständiger Rechtsprechung des BAG besteht kein allgemeiner Rechtsatz, nach dem jede Mehrarbeit oder jede dienstliche Anwesenheit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu vergüten ist (BAG, Urt. v. 17.8.2011 – 5 AZR 406/10). Für den unbefangenen Betrachter ist diese Aussage zunächst erstaunlich, sollte doch der Arbeitsvertrag i.V.m. § 611 BGB auf den ersten Blick eine ausreichende Anspruchsgrundlage für die Vergütung von Überstunden bieten. Das BAG geht hingegen davon aus, dass für die Vergütung von Überstunden eine gesonderte Anspruchsgrundlage bestehen muss. Wenn diese sich nicht bereits aus dem Arbeitsvertrag oder einem anwendbaren Tarifvertrag ergebe, könne ein Anspruch auf Überstundenvergütung lediglich aus § 612 BGB folgen. Eine Vergütung gilt hiernach als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Immerhin, das BAG geht davon aus, dass eine derartige Vergütungserwartung in weiten Teilen des Arbeitslebens gegeben sei (BAG, Urt. v. 22.2.2012 – 5 AZR 765/10). Sie soll jedoch insbesondere bei „Diensten höherer Art“ fehlen oder dann, wenn eine deutliche herausgehobene Vergütung gezahlt werde (BAG, a.a.O.). Eine solche herausgehobene Vergütung soll regelmäßig dann vorliegen, wenn das Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitet, also derzeit 7.100 EUR brutto monatlich. Wer ein solches Entgelt beziehe, gehöre zu den „Besserverdienern“, die nach der Verkehrsanschauung nach der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben und nicht eines Stundensolls beurteilt würden. Bei ihnen fehle regelmäßig eine objektive Vergütungserwartung für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.

Aus Arbeitgebersicht ist diese Rechtsprechung äußerst praktisch. In Arbeitsverträgen mit „Besserverdienern“ konnte bislang gefahrlos die (intransparente) Klausel vorgesehen werden, dass mit dem Gehalt sämtliche Überstunden mit abgegolten sind. Auch in Verträgen mit „Besserverdienern“ ist diese Klausel zwar unwirksam (BAG, Urt. v. 17.8.2011 – 5 AZR 406/10), dies bleibt jedoch folgenlos, da eine Vergütungserwartung nicht besteht.

Wer im Vertrauen auf diese scheinbar eindeutige Rechtsprechung in Arbeitsverträgen von Besserverdienern auf eine transparente Regelung zur Vergütung von Überstunden verzichtet hat, könnte gleichwohl ein böses Erwachen erleben. In einer Entscheidung vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17 hat das BAG nämlich (ohne dies selbst so zu sehen) einen Paradigmenwechsel vollzogen. Die Entscheidung betraf zwar nicht die Vergütung von Überstunden, sondern die Vergütung von Reisezeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit. Auch Reisezeiten hatte das BAG zuvor nicht anders behandelt als Überstunden. Reisezeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit waren nach bisheriger Rechtsprechung nur dann zu vergüten, wenn dies ausdrücklich vereinbart oder eine Vergütung den Umständen nach zu erwarten war (BAG, Urt. v.

bisherige Rechtsprechung

Verstoß gegen AGB-Recht bleibt folgenlos

Entscheidung zur Vergütung von Reisezeiten

3.9.1997 – 5 AZR 428/96). Hier wie dort bestand das BAG also auf eine gesonderten Anspruchsgrundlage und prüfte im Falle des Fehlens einer ausdrücklichen (tarif-) vertraglichen Regelung das Bestehen einer objektiven Vergütungserwartung. Dies jedenfalls dann, wenn das Reisen nicht die Hauptleistung des Arbeitnehmers (also die „eigentliche“ Arbeit) darstellte, wie etwa bei Berufskraftfahrern. Zur Überraschung der Fachwelt gab das BAG diese Rechtsprechung jedoch im Ur. v. 17.10.2018 – 5 AZR 553/17 kommentarlos auf. Erforderliche Reisezeiten seien vielmehr, soweit nichts anderes vereinbart sei, „wie Arbeit“ zu vergüten. Anspruchsgrundlage hierfür soll unmittelbar § 611 BGB sein, denn zu den vergütungspflichtigen „versprochenen Diensten“ im Sinne dieser Vorschrift zähle nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber im Synallagma verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhänge. Etwas griffiger formuliert: Jedes im Interesse des Arbeitgebers aufgewendete Freizeitopfer nach § 611 BGB ist zu vergüten.

Wenn jedoch auch bei Reisezeiten sowie bei Umkleidezeiten (vgl. BAG, Ur. v. 19.9.2012 – 5 AZR 678/11) es nicht mehr auf eine objektive Vergütungserwartung ankommt, sondern diese im Interesse des Arbeitgebers erfolgte Tätigkeit ohne gesonderte Anspruchsgrundlage vergütungspflichtig ist, stellt sich die Frage, wieso bei der Frage der Vergütung von Überstunden eine objektive Vergütungserwartung erforderlich sein soll. Es leuchtet nicht ein, dass der in der Business Class eines Interkontinentalflugs schlafende Arbeitnehmer Vergütung beanspruchen kann, nicht jedoch derjenige Arbeitnehmer, der nach Dienstschluss noch eine dringliche Angelegenheit zu Ende bearbeitet. Zugegeben: Gegenstand der Entscheidung des BAG v. 17.10.2018 war kein „Besserverdiener“. Es stellt sich gleichwohl die Frage, wie das BAG den Fall entschieden hätte, wenn die Vergütung des betroffenen Arbeitnehmers etwas höher gelegen hätte. Wenn es bei Reisezeiten nicht auf die Vergütungserwartung ankommt, sondern diese Zeiten ohne Weiteres „wie Arbeit“ nach § 611 BGB zu vergüten sind, muss dies auch für „Besserverdiener“ gelten. Die Rechtsprechung führt dann aber zu kaum lösbaren Wertungswidersprüchen (vgl. *Salamon/Groffy*, NZA 2020, 159).

Mit Spannung durften also die nächsten Entscheidungen zum Thema Überstundenvergütung erwartet werden. Gelegenheit hierzu hatte der 5. Senat des BAG bereits in einem Ur. v. 26.6.2019 – 5 AZR 452/18. Da die Parteien dort jedoch arbeitsvertraglich ausdrücklich die Vergütung von Überstunden vereinbart hatten, kam es auf die Vergütungserwartung gerade nicht an. Kurz darauf hatte jedoch das LAG Düsseldorf in einem Ur. v. 23.9.2020 – 14 Sa 296/20 über die Überstundenvergütung eines „Besserverdieners“ zu entscheiden. Das Gericht bestätigte indes die bisherige Rechtsprechung und wies die Klage mangels objektiver Erwartung einer Vergütung von Überstunden ab. Die Kammer erwähnte zwar die Rechtsprechung zur Vergütung von Reisezeiten, meinte jedoch, dass diese zu keiner anderen Bewertung führe. In dieser Entscheidung sei eine Vergütungserwartung nach § 612 BGB zwar nicht ausdrücklich erwähnt, eine solche sei allerdings auch nicht problematisch gewesen. Überzeugend ist dieses Argument nicht. Wenn die Vergütungserwartung nicht problematisch war, erschließt sich gleichwohl nicht, wieso das BAG dann § 611 BGB und nicht § 612 BGB als Anspruchsgrundlage heranzieht. Auch einen Wertungswiderspruch sieht das LAG Düsseldorf nicht. Bei einem Besserverdiener würden Reisezeiten nur dann vergütet werden, wenn diese innerhalb seiner regulären Arbeitszeit liegen. Nicht auflösbar ist jedoch der Widerspruch zum Diktum des BAG im Ur. v. 17.10.2018, wonach Reisezeiten auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu den „versprochenen Diensten“ im Sinne des § 611 BGB zählen. Dies lässt

Wertungswiderspruch?

Bleibt doch alles wie es ist?

wenig Interpretationsspielraum zu. Sollte das LAG Düsseldorf Recht haben, würde bei einem Besserverdiener diese Definition nicht mehr gelten. Wie dieses dogmatische Kunststück gelingen soll, bleibt unklar.

Es bleibt demnach weiterhin spannend. Das LAG Düsseldorf hat die Revision im Hinblick auf die nicht abschließend geklärten Rechtsfragen zur Vergütungserwartung zugelassen.

II. Darlegungs- und Beweislast bei Überstunden

Auch bei der Frage der Darlegungs- und Beweislast von Überstunden im Prozess sind neue Entwicklungen ersichtlich. Im Grundsatz besteht Einvernehmen, dass der Arbeitnehmer als Anspruchsteller die Darlegungs- und Beweislast für alle Tatsachen hat, aus denen sich der Anspruch auf Überstundenvergütung ergeben soll. Je nachdem muss der Arbeitnehmer darlegen, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder zumindest zur Erledigung der übertragenden Aufgaben notwendig gewesen sind (BAG, Urt. v. 10.4.2013 – 5 AZR 122/12). Die Rechtsprechung billigt dem Arbeitnehmer jedoch gewisse Beweiserleichterungen zu. Im ersten Schritt genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast für die Leistung von Überstunden, wenn er vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann gearbeitet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat (BAG, Urt. v. 21.12.2016 – 5 AZR 362/16). Eine explizite Anordnung der Überstunden muss der Arbeitnehmer nicht nachweisen, wenn er Aufgaben übertragen bekommen hat, die er nur unter Leistung von Überstunden ausführen kann. Im Urt. v. 21.12.2016 – 5 AZR 362/16 hatte das BAG insofern angenommen, dass der Arbeitgeber in diesem Fall darlegen muss, dass die übertragenen Aufgaben auch innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit hätten erledigt werden können. Die Entscheidung betraf einen Berufskraftfahrer, der unstreitig bestimmte Routen zu fahren hatte. Eine Billigung von Überstunden kann schließlich darin liegen, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeiterfassung des Arbeitnehmers abzeichnet (BAG, Urt. v. 26.6.2019 – 5 AZR 452/18).

Die Darlegung, dass Überstunden überhaupt geleistet wurden, dürfte bald einfacher werden. Bekanntlich hat der EuGH im Urt. v. 14.5.2019 – C-55/18 dem deutschen Gesetzgeber auferlegt, eine Pflicht zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit einzuführen. Sobald eine derartige Zeiterfassung flächendeckend eingeführt ist, dürfte es schon nach den aktuellen Grundsätzen zur Darlegungs- und Beweislast dem Arbeitnehmer deutlich leichter fallen, Überstundenvergütung einzuklagen. Jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber die Zeiterfassung selbst vornimmt oder die Erfassung des Arbeitnehmers „billigt“, dürfte von einer de facto Umkehrung der Darlegungslast auszugehen sein. Der Arbeitgeber kann dann regelmäßig nicht mehr bestreiten, dass die Überstunden geleistet wurden. Ihm bleibt der Einwand, dass die Arbeit auch in kürzerer Zeit hätte erledigt werden können.

Einen Schritt weiter geht die 2. Kammer des ArbG Emden. Im Urt. v. 20.2.2020 – 2 Ca 94/19 nahm das Gericht an, dass bereits aktuell eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht besteht, das vom EuGH verlangte objektive, verlässliche und zugängliche System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen. Diese vertragliche Nebenpflicht folge mittelbar aus Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtscharta. Fehle es an einer solchen Arbeitszeiterfassung, sei dem Arbeitgeber der Einwand abgeschnitten, dass die vom Arbeitnehmer behaupteten Überstunden nicht geleistet worden seien. Der Vortrag des Arbeitnehmers gelte insofern prozessual als zugestanden. Der Arbeitnehmer muss dann nur behaupten, Überstunden geleistet zu haben, ohne dass dem Arbeitgeber die Möglichkeit verbleibt, dem etwas entgegenzusetzen.

Ausblick

bisherige Rechtsprechung

Auswirkungen des
EuGH-Urteils vom 14.5.2019
(„Deutsche Bank“)

Entscheidung des ArbG
Emden

Das Urteil des ArbG Emden - das zwischenzeitlich durch die Berufungsinstanz aufgehoben wurde, vgl. LAG Niedersachsen, Urt. v. 6.5.2021 - 5 Sa 1292/20 – wird zurecht kritisiert. Zutreffend weist das LAG Rheinland-Pfalz im Urt. v. 19.2.2021 – 8 Sa 169/20 darauf hin, dass Art. 31 Abs. 2 Grundrechtscharta dem Gesundheitsschutz dient und nicht dem Arbeitnehmer die Nachweisführung im Vergütungsprozess erleichtern soll. Das ArbG Emden nehme insofern eine „überschießende“ Umsetzung des europäischen Rechts vor, welches dem Gesetzgeber vorbehalten sei. Die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz ist auch in anderer Hinsicht erfreulich für Arbeitgeber. Das Gericht ist bemüht, die Darlegungs- und Beweislast wieder vom Kopf auf die Füße zu stellen. Der Fall bot sich diesbezüglich an. Geklagt hatte ein Techniker im Außendienst, der seine beim Kunden auszuübenden Tätigkeiten im Wesentlichen selbst einteilen konnte. Es drängte sich der Eindruck auf, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit ohne äußeren Anlass „aufgebläht“ hat, was ihm durch die im Außendienst fehlende Kontrolle erleichtert wurde. Dem Gericht fehlte es insofern an einer nachvollziehbaren Darlegung, wieso der Arbeitnehmer nach Ablauf seiner regulären Arbeitszeit nicht seine Tätigkeit beendet hat und diese am nächsten Tag fortgeführt hat, zumal weder vom Arbeitgeber Zeitvorgaben gesetzt worden waren noch diese sich aus der Natur der Sache ergaben.

Das Urteil des LAG Rheinland-Pfalz zeigt, dass auch mit Einführung der flächendeckenden Arbeitszeiterfassung – die in erster Linie dem Gesundheitsschutz dient – nicht jede nachgewiesene Überstunde zwangsläufig vergütungspflichtig ist. Je freier der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit gestalten kann und je weniger Vorgaben er hierbei unterliegt, desto mehr muss der Arbeitnehmer hinsichtlich einer Anordnung oder zumindest Billigung der Überstunden vortragen. Wer selbstbestimmt arbeitet, soll auch künftig keinen Freibrief erhalten, durch selbstgewählte Dehnung seiner Arbeitszeit Überstundenvergütung zu generieren.

Ulrich Kortmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Rechtsprechung

BAG: Auslegung von AGB in einer Ruhegeldordnung - Unklarheitenregelung

Die Feststellung des Bestehens einer Versorgungsverpflichtung in einem bestimmten Zeitraum betrifft die Feststellung eines Rechtsverhältnisses und kann Gegenstand einer Feststellungsklage im Sinne von § 256 ZPO sein.

Ergeben sich bei der Auslegung einer vom Arbeitgeber einseitig gestellten Ruhegeldordnung Zweifel bei der Auslegung und sind danach zwei Auslegungsergebnisse ernsthaft vertretbar, ohne dass eine der beiden eindeutig vorzugswürdig ist, so folgt aus der Unklarheitenregelung des § 305 c II BGB, dass die für den Versorgungsempfänger günstige Auslegung den Vorzug erhält.

Die Unklarheitenregelung galt bereits bevor das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz den Anwendungsbereich des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf das Arbeitsrecht ausdehnte.

[Orientierungssätze]

BAG, Urt. v. 23.3.2021 – 3 AZR 99/20

Kritik des LAG Rheinland-Pfalz

Ausblick

I. Der Fall

Die Parteien stritten darüber, ob der Klägerin für den Zeitraum vom 1.7.2015 bis 31.12.2018 eine betriebliche Erwerbsunfähigkeitsrente zu zahlen war. Die Klägerin war bei der Beklagten, der Betreiberin eines Krankenhauses, seit dem 1.4.1985 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis wurden die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritas Verbands (AVR) angewendet.

Die Beklagte hatte im Jahre 1993 eine Ruhegeldordnung erlassen. Diese sah unter anderem vor, dass den Arbeitnehmern eine Erwerbsunfähigkeitsrente geleistet wird. Voraussetzung war jedoch, dass der Arbeitnehmer unmittelbar nach Eintritt des Versorgungsfalls aus den Diensten des Krankenhauses ausscheidet. Zudem wurde bestimmt, dass der Anspruch auf Zahlung der Leistungen frühestens mit dem Ausscheiden und der Einstellung der Entgeltfortzahlung entsteht.

Die Klägerin erhielt bereits seit dem 1.7.2015 durch die Beklagte keine Entgeltfortzahlung oder sonstige Vergütung mehr. Die Deutsche Rentenversicherung hatte ihr zudem eine zunächst bis zum 30.4.2020 befristete Rente wegen voller Erwerbsunfähigkeit bewilligt.

Zu einer rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses war es jedoch nicht gekommen. Insbesondere war das Arbeitsverhältnis auch nicht gem. § 18 AVR aufgelöst worden, da der Klägerin bislang keine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung bewilligt worden war.

Zwar zahlte die Beklagte seit dem 1.1.2019 die monatliche Erwerbsminderungsrente, da eine geänderte Fassung der Ruhegeldordnung in Kraft trat. Für die klageweise geltend gemachten Zeiträume lehnte sie die Zahlung allerdings ab. Die Klägerin hatte bereits in den Vorinstanzen vorgetragen, die in der Ruhegeldordnung enthaltenen Klauseln zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses benachteiligten sie unangemessen. Ihr sei es nicht zuzumuten ein langjährig bestehendes Arbeitsverhältnis zu beenden, um die Leistungen aus der Ruhegeldordnung zu beziehen, ob wohl sie bereits seit langem keine Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis mehr erhalte. Zudem seien die Klauseln nicht klar und verständlich formuliert, sodass Zweifel bei der Auslegung zulasten der Beklagten gingen.

Das ArbG Lingen und das LAG Niedersachsen haben die Klage unter Verweis auf das Urteil des BAG vom 5.6.1984 – 3 AZR 376/82, als unbegründet abgewiesen. Das BAG hat die Vorinstanzen aufgehoben und der Revision der Klägerin stattgegeben.

II. Die Entscheidung

Die Klage war als Feststellungsklage gem. § 256 ZPO zulässig. Zwar könnten grundsätzlich nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Eine Feststellungsklage müsse sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken, sondern könne sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken. Die Klägerin begehre insofern zulässig die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, ihr für den Zeitraum vom 1.7.2015 bis zum 31.12.2018 eine betriebliche Erwerbsunfähigkeitsrente zu gewähren.

Die Klage sei auch begründet. Die von der Beklagten erlassene Ruhegeldordnung beinhalte als Gesamtzusage allgemeine Geschäftsbedingungen i.S.d. §§ 305 ff. BGB. Diese seien nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen verstanden werden. Dabei seien die Verständnismöglichkeiten eines

Streit über die Zahlung einer Erwerbsunfähigkeitsrente

Ruhegeldordnung – Ausscheiden aus den Diensten

Erwerbsunfähigkeit der Klägerin

keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Klauseln der Ruhegeldordnung unwirksam

Verfahrensgang

Feststellungsbegehren zulässig

Ruhegeldordnung als allgemeine Geschäftsbedingungen

durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen. Blieben nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden nicht behebbare Zweifel, gehe dies – so das BAG – gem. § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders.

Nach Ansicht des 3. Senats spräche unter Zugrundelegung der vorgenannten Grundsätze einiges dafür, dass der Anspruch auf Zahlung der Erwerbsunfähigkeitsrente nicht die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraussetze. Der Wortlaut der Ruhegeldordnung sei nicht eindeutig, was sich vorliegend zu Lasten der Arbeitgeberin auswirke.

Voraussetzung für die Zahlung der Erwerbsunfähigkeitsrente sei nach der Ruhegeldordnung, dass der Arbeitnehmer aus den Diensten des Krankenhauses ausscheide und nachweisen könne, zu mindestens 50% berufs- oder erwerbsunfähig zu sein. Was unter „Ausscheiden“ aus den Diensten zu verstehen sei, bestimme die Ruhegeldordnung allerdings nicht. Gemeint könne sowohl die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses als auch das faktische tatsächliche Ausscheiden durch Ruhens der Hauptleistungspflichten sein.

Die Einschränkung einer Versorgungszusage durch eine sog. Ausscheidensklausel habe in der Praxis der betrieblichen Altersversorgung auch keinen feststehenden Inhalt. Daher würde in der Literatur stets empfohlen klarzustellen, ob mit dem Ausscheiden die rechtliche Beendigung oder lediglich die Suspendierung der Hauptleistungspflichten gemeint sei. Sinn und Zweck der Klausel sei sicherzustellen, dass nicht gleichzeitig Ansprüche auf Ruhegeld und Vergütung entstehen können. Solche Doppelansprüche seien nach Ansicht des 3. Senats aber bereits ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis während der Dauer des Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente ruhe. Einer rechtlichen Beendigung bedürfe es hierzu nicht.

Zu einem zweifelsfreien Auslegungsergebnis könne der Senat vorliegend nicht gelangen, sodass gem. § 305c Abs. 2 BGB von einem Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen zugunsten der Klägerin auszugehen sei. Zwar spräche für die Fälle „Alter“ und „Tod“ vieles dafür, dass eine rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeint sei. Im Falle einer Erwerbsunfähigkeit könne aber davon ausgegangen werden, dass ein faktisches Ausscheiden ausreiche, da im Falle des Ruhens des Arbeitsverhältnisses Doppelansprüche wirksam ausgeschlossen würden. Eine „Fortsetzung“ des Arbeitsverhältnisses, wie es in § 13 der Ruhegeldordnung vorgesehen war, sei indes nur möglich, wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht rechtlich beendet wurde. In Anwendung der Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB sei der Anspruch der Klägerin daher zuzusprechen.

III. Der Praxistipp

Arbeitgeber sollten nach dieser Entscheidung des BAG ihre eigenen Ruhegeldordnungen auf mögliche Unklarheiten in Bezug auf Ausscheidensklauseln überprüfen. Sofern aus Sicht des Arbeitgebers für die Fälle der Erwerbsunfähigkeit die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Voraussetzung vorgesehen werden soll, muss dies – wie das BAG nunmehr ausgeführt hat – in der Ruhegeldordnung entsprechend eindeutig klargestellt werden.

Der 3. Senat hat jedoch offengelassen, ob eine Ausscheidensklausel im Falle einer Erwerbsunfähigkeitsrente überhaupt noch zulässig ist. Die letzte Entscheidung zu dieser Frage ist das von den Vorinstanzen herangezogene Urteil aus dem Jahre 1984 (vgl. BAG, Urt. v. 5.6.1984 – 3 AZR 376/82). Ob die in dieser Entscheidung aufgestellten Grundsätze nach der Änderung des § 102 Abs. 2 SGB VI im Jahre 2001 noch anwendbar bleiben, ist daher fraglich. Da die Deutsche Rentenversicherung zwi-

rechtliche Beendigung keine Voraussetzung

unklare Regelung in der Ruhegeldordnung

Sinn und Zweck der Ausscheidensklausel

Auslegung der Klauseln der Ruhegeldordnung

Überprüfung der eigenen Ruhegeldordnung

keine Entscheidung zur Frage der Zulässigkeit einer Ausscheidensklausel

schenzeitlich dazu übergegangen ist, den Anspruchsberechtigten zunächst nur eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung zu bewilligen, sind Arbeitnehmer gehalten, möglicherweise langjährig bestehende Arbeitsverhältnisse zu beenden, obwohl die dauerhafte Bewilligung der Erwerbsminderungsrente durch die Deutsche Rentenversicherung nicht absehbar ist.

Insbesondere wirkt die Begründung des 3. Senats aus dem Jahre 1985 – wie das BAG am Rande ausgeführt hat –, durch eine Beendigungsklausel in einer Versorgungszusage verfolge der Arbeitgeber berechtigterweise den Zweck, Doppelansprüche auszuschließen, aus der Zeit gefallen. Zum einen sind diese bereits durch das Ruhen des Arbeitsverhältnisses für die Dauer des Bezugs einer gesetzlichen Erwerbsminderungsrente ausgeschlossen. Zum anderen besteht die Gefahr der doppelten Zahlung durch die flächendeckende Verwendung digitaler Lohnbuchhaltungsprogramme kaum noch. Es bleibt daher abzuwarten, ob das BAG zukünftig eine Entscheidung zu der generellen Zulässigkeit von Beendigungsklauseln treffen wird.

Adrian Mrochen, Rechtsanwalt, Köln

BAG: Haftung für Betriebsrenten bei Betriebsübergang aus der Insolvenz

1. Die besonderen Verteilungsgrundsätze des Insolvenzrechts gehen § 613a BGB als Spezialregelungen für bereits entstandene Ansprüche oder Anwartschaften vor, so dass der Erwerber nicht für eine aufgrund des Endgehaltsbezugs einer Versorgungsordnung bei Insolvenzeröffnung bereits vom Arbeitnehmer erdiente Dynamik eintreten muss. Insoweit scheidet auch eine Eintrittspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSV) aus. Die wertmäßige Differenz kann der Arbeitnehmer als aufschiebend bedingte Insolvenzforderung zur Insolvenztabelle anmelden.

2. Arbeitnehmern muss als Mindestschutz ihrer Forderungen auf betriebliche Altersversorgung ein Anspruch nach Art. 3 Abs. 4 Buchst. b Richtlinie 2001/23/EG iVm. Art. 8 RL 2008/94/EG gewährt werden. Das begründet in Deutschland einen unmittelbar aus dem Unionsrecht folgenden Anspruch gegen den PSV.

[Amtliche Leitsätze]

BAG, Urt. v. 26.1.2021 – 3 AZR 139/17

I. Der Fall

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger von der Beklagten nach einem Betriebsübergang in der Insolvenz zu zahlenden betrieblichen Altersrente.

Der 1950 geborene Kläger war seit 1968 bei der T-GmbH beschäftigt. Gemäß der dort bestehenden Versorgungsordnung (PO 1979) erwarb er Anwartschaften auf eine endgehaltsbezogene betriebliche Altersrente. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der T-GmbH im März 2009 erwarb die Beklagte den Geschäftsbetrieb des Klägers im April 2009. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging dementsprechend im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Seit August 2015 erhält der Kläger von der Beklagten eine betriebliche Altersrente auf der Grundlage der PO 1979 in Höhe von 145,03 EUR und von dem Pensionssicherungsverein in Höhe von 861,99 EUR. Die Beklagte legt ihrer Berechnung der Höhe der Altersversorgung nur die bei ihr geleisteten Dienstjahre zugrunde. Mit seiner Klage

Vermeidung von Doppelansprüchen durch Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Haftung des Betriebs-erwerbers für Betriebsrenten-ansprüche bei Betriebsüber- gang aus der Insolvenz

begehrt der Kläger die Zahlung der Differenz zum Gesamtrentenanspruch, der sich aus den nach der PO 1979 maximal 45 anrechenbaren Dienstjahren ergibt.

Das ArbG Solingen (Urt. v. 24.5.2016 – 2 Ca 1812/15 lev) wies die Klage ab. Das LAG Düsseldorf (Urt. v. 20.1.2017 – 6 Sa 582/16) hingegen gab der Klage weitgehend statt. Das BAG wies die Klage endgültig ab, nachdem es dem EuGH im Wege des Vorabentscheidungsersuchens unter anderem die Frage vorgelegt hatte, ob eine eingeschränkte Geltung der Vorschriften der Betriebsübergangsrichtlinie im Falle eines Betriebsübergangs während eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Veräußerers zulässig ist, obwohl das nationale Recht grundsätzlich die Anwendung der Unionsbestimmungen für die Rechte der Arbeitnehmer auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bei einem Betriebsübergang anordnet (EuGH, Urt. v. 9.9.2020 – C-674/18 u. C-675/18).

II. Die Entscheidung

Seine bereits unter Geltung der Konkursordnung geprägte (BAG, Urt. v. 17.1.1980, 3 AZR 160/79) und auch für die Insolvenzordnung bestätigte (BAG, Urt. v. 30.10.2008, 8 AZR 54/07; BAG, Urt. v. 20.6.2002, 8 AZR 459/01) Rechtsprechung zur eingeschränkten Geltung des § 613a BGB bei einer Betriebsveräußerung in der Insolvenz fasst das BAG zu Beginn der Entscheidungsgründe zusammen und stellt fest, dass der Betriebserwerber nur für den Teil der betrieblichen Altersversorgung hafte, der in der Zeit nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens verdient wurde.

Die Haftungsbegrenzung des Erwerbers gilt nach der Entscheidung des BAG auch für die Dynamik einer endgehaltbezogenen Versorgungszusage, bei der der Zuwachs der Anwartschaft dienstzeitunabhängig aus dem variablen Berechnungsfaktor Endgehalt resultiert. Die wertmäßige Differenz sei wegen § 7 Abs. 2 S. 6 BetrAVG auch bei der Berechnung der Höhe der vom Pensionssicherungsverein (PSV) zu tragenden Versorgungszusage nicht zu berücksichtigen. Allerdings, so das BAG, könne die wertmäßige Differenz zwischen einer bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens bereits verdienten und der vom PSV abgesicherten Anwartschaft als aufschiebend bedingte Insolvenzforderung zur Insolvenztabelle angemeldet werden.

Das BAG hegte jedoch Zweifel, ob die einschränkende Auslegung von § 613a BGB mit den Mindestschutzbedingungen der Betriebsübergangsrichtlinie, Art. 3 Abs. 1, 3 u. 4 RL 2001/23/EG vereinbar sei und legte dem EuGH daher unter anderem diese Frage vor (BAG, Bschl. v. 16.10.2018 – 3 AZR 139/17). Der EuGH antwortete dem BAG mit Urt. v. 9.9.2020 (C-674/18, C-675-18) und bejahte die Vereinbarkeit der begrenzten Haftung des Erwerbers für Betriebsrenten mit den europarechtlichen Vorgaben des Arbeitnehmerschutzes bei Betriebsübergang. Nach der vom EuGH bestätigten Rechtsprechung des BAG zur Haftungsbegrenzung für Erwerber insolventer Betriebe oder Betriebsteile wies das BAG die Klage daher endgültig ab.

III. Der Praxistipp

Die Entscheidung war mit Spannung erwartet worden. Hätte das BAG der Klage letztinstanzlich stattgegeben und damit dem Arbeitnehmerschutz nach § 613a BGB den Vorzug vor dem ehernen Grundsatz der gleichmäßigen Gläubigerbefriedigung im Insolvenzrecht gegeben, hätte dies fatale Folgen für die übertragende Sanierung im eröffneten Insolvenzverfahren gehabt. Die nach dem Vorabentscheidungsersuchen des BAG befürchtete Erschwerung von übertragenden Sanierungen ist damit nicht eingetreten.

Verfahrensgang

begrenzte Haftung des Erwerbers

Haftungsbegrenzung gilt auch bei endgehaltbezogener Versorgungszusage

Vereinbarkeit mit Europarecht

Sicherheit für Erwerber insolventer Betriebe

Arbeitnehmer mit einer endgehaltbezogenen Versorgungszusage, deren Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsübergangs beim Kauf aus der Insolvenz übertragen wird, verlieren nach dem Urteil des BAG die wertmäßige Differenz zwischen einer bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens bereits erdienten und der vom PSV abgesicherten Anwartschaft. Ihnen bleibt lediglich die Möglichkeit der Schadensbegrenzung durch die Anmeldung einer aufschiebend bedingten Insolvenzforderung zur Tabelle. Auf die Notwendigkeit der Anmeldung der Differenz zur Insolvenztabelle sollten insbesondere Arbeitnehmervertreter achten.

Peter Hützen, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Düsseldorf

LAG Nürnberg: Ein Leiharbeitsverhältnis ist keine Zuvorbeschäftigung

Ein Entleiher ist – vorbehaltlich einer Missbrauchskontrolle – nicht gehindert, einen zuvor im Betrieb eingesetzten Leiharbeiter auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages einzustellen. Ebenso ist das Leiharbeitsverhältnis nicht auf die Befristungshöchstdauer anzurechnen.

[Redaktioneller Leitsatz]

LAG Nürnberg, Urt. v. 25.2.2021 – 5 Sa 396/20

I. Der Fall

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristungsvereinbarung und einen Weiterbeschäftigungsanspruch. Die Klägerin arbeitete bei der Beklagten zunächst über eine Zeitarbeitsfirma von Dezember 2017 bis zum 1.6.2018. Am 1.6.2018 schlossen die Parteien einen zunächst bis zum 31.5.2019 befristeten Arbeitsvertrag. Unter dem 17.4.2019 vereinbarten sie eine Verlängerung der Befristung bis zum 31.12.2019.

Nach Auffassung der Klägerin ist die Befristung wirksam. Die Beklagte umgehe durch die Befristung im Anschluss an ein Leiharbeitsverhältnis die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten nach § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG. Es liege arbeitsplatzbezogen ein rechtsmissbräuchliches Verhalten der Beklagten vor. Die Beklagte besetze Dauerarbeitsplätze, auf denen die Klägerin gearbeitet habe, fortlaufend mit Zeitarbeitnehmern. Die Leiharbeitsrichtlinie 2008/104, die das Verbot der dauerhaften Überlassung regelt, verbiete die dauerhafte Überlassung nicht nur leiharbeiterbezogen, sondern auch arbeitsplatzbezogen. § 1 Abs. 1b AÜG müsse richtlinienkonform so ausgelegt werden, dass die Überlassung von Arbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen nicht in Betracht komme, weil nur eine vorübergehende Überlassung in Bezug auf den Arbeitsplatz zulässig sei. Der unzulässige Einsatz der Klägerin auf einen Dauerarbeitsplatz habe bereits zu Beginn des Leiharbeitsverhältnisses gem. § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG zu einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten geführt. Eine sachgrundlose Befristung sei nachfolgend zu dem Arbeitsverhältnis gem. § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG unwirksam. Zudem sei die Befristung auch ungeachtet des Leiharbeitsverhältnisses wegen des rechtsmissbräuchlichen Einsatzes aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge unwirksam.

Die Beklagte vertritt die Auffassung, dass ein Arbeitgeber ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Personen abschließen dürfe, die zuvor als Leiharbeiter tätig waren. Zudem liege kein missbräuchliches Verhalten in Form einer Kettenbefristung vor.

Handlungsbedarf für
betroffene Arbeitnehmer

Befristungskontrollklage

Rechtsauffassung der Klägerin

Rechtsauffassung der
Beklagten

II. Die Entscheidung

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin war nicht erfolgreich. Das Zuvorbeschäftigungsverbot gem. § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG, wonach eine Befristung unzulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, ist nach Auffassung des LAG nicht verletzt. Der Ausschlusstatbestand des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG sei nach seinem eindeutigen Wortlaut nur erfüllt, wenn die Vertragsparteien auf beiden Seiten identisch seien.

Zudem konnte das LAG auch keine Anhaltspunkte für eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung durch die Beklagte erkennen. Zwar könne die Ausnutzung der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten rechtsmissbräuchlich sein, wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Arbeitgeber im bewussten und gewollten Zusammenwirken aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge mit demselben Arbeitnehmer ausschließlich deshalb abschließen würden, um auf diese Weise über die nach § 14 Abs. 1 und Abs. 2 TzBfG vorgesehene Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristung aneinanderreihen zu können, jedoch habe die Klägerin kein in diesem Sinne rechtsmissbräuchliches Verhalten vorgetragen.

Des Weiteren liegt nach Auffassung des LAG keine Umgehung des § 1 Abs. 1b AÜG vor. Die in § 1 Abs. 1b AÜG vorgesehene 18-monatige Höchstüberlassungsdauer sei arbeitnehmer- und nicht arbeitsplatzbezogen. Die erforderliche Missbrauchsprüfung erfasse nur die Zahl der mit derselben Person abgeschlossenen Verträge, aber nicht die zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen Verträge. Auch in diesem Kontext sei keine missbräuchliche Befristung erkennbar. Nach Auffassung des LAG handelt es sich um eine durch den Arbeitgeber vorgenommene rechtliche Gestaltungsmöglichkeit im Rahmen der geltenden Gesetze. Selbst wenn unterstellt würde, es handele sich bei den Arbeitsplätzen, auf denen die Klägerin eingesetzt wurde, um Dauerarbeitsplätze, könne bei einer tatsächlichen Beschäftigungszeit der Klägerin von zwei Jahre und einem Monat nicht von einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung durch den Arbeitgeber ausgegangen werden.

III. Der Praxistipp

Die Entscheidung des LAG Nürnberg ist zu begrüßen. Ein Verstoß gegen § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG war nicht erkennbar. Das Zuvorbeschäftigungsverbot ist arbeitgeber- und nicht betriebsbezogen (vgl. BAG, Urt. v. 18.10.2006 – 7 AZR 145/06). Des Weiteren hat sich das LAG Nürnberg der überzeugenden Entscheidung des LAG Köln v. 6.9.2019 – 9 TaBV 23/19, angeschlossen und bestätigt, dass die Arbeitnehmerüberlassungshöchstdauer nach § 1 Abs. 1b AÜG arbeitnehmer- und nicht arbeitsplatzbezogen ist. Schließlich ist dem LAG Nürnberg darin zuzustimmen, dass eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung vorliegend nicht zu erkennen war. Es ist also weiterhin zulässig, einen zuvor als Leiharbeiter im Betrieb eingesetzten Arbeitnehmer (zunächst) sachgrundlos befristet einzustellen.

Dr. Tilman Isenhardt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

kein Verstoß gegen
Zuvorbeschäftigungsverbot

keine Anhaltspunkte für
rechtsmissbräuchliche
Gestaltung

Arbeitnehmerüberlassungs-
höchstdauer ist arbeitnehmer-
bezogen ausgestaltet

Entscheidung fügt sich in
vorangegangene
Rechtsprechung ein

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 5 AZR 505/20 –

Vergütung für eine aus Bulgarien entsandte Pflege- und Haushaltskraft

Die Parteien streiten über Vergütung nach dem Mindestlohngesetz.

Die Klägerin ist bulgarische Staatsangehörige und nimmt die Beklagte, eine in Bulgarien ansässige Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach bulgarischem Recht, auf Nachzahlung von Vergütung nach dem Mindestlohngesetz für sieben Monate im Jahr 2015 in Anspruch. In dieser Zeit betreute sie auf der Basis eines mit der Beklagten vereinbarten Arbeitsvertrags eine über neunzigjährige Dame in deren Wohnung in einer Seniorenwohnanlage in Berlin. Die Klägerin wohnte ebenfalls dort. Der Arbeitsvertrag sah eine Arbeitszeit von sechs Stunden täglich und 30 Stunden wöchentlich vor. Im Erhebungsbogen zum zwischen der Beklagten und der betreuten Dame geschlossenen Dienstleistungsvertrag war als „angedachter Einsatz“ angegeben: „24 Stunden Betreuung/Pflege“.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin, soweit Gegenstand des Revisionsverfahrens, die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns für die Monate Mai bis August und Oktober bis Dezember 2015 in Höhe von 42.636 EUR brutto abzüglich gezahlter 6.680 EUR netto verlangt. Sie hat angegeben, 24 Stunden täglich an sieben Tagen in der Woche gearbeitet zu haben bzw. in ständiger Bereitschaft gewesen zu sein. Die Beklagte hat das in Abrede gestellt. Selbst wenn die Klägerin aber weitergehende Dienste als arbeitsvertraglich vereinbart geleistet haben sollte, sei dies nicht mit ihrer Kenntnis und Zustimmung erfolgt.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben. Das LAG hat die Entscheidung teilweise abgeändert und der Klägerin Mindestlohn für 21 Stunden pro Kalendertag in Höhe von 38.377,50 EUR brutto abzüglich der bereits gezahlten 6.680 EUR netto zugesprochen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren weiter, die Klage vollständig abzuweisen. Die Klägerin erstrebt mit ihrer Anschlussrevision die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Vorinstanz: LAG Berlin Brandenburg, Urt. v. 17.8.2020 - 21 Sa 1900/19

Termin der Entscheidung: 24.6.2021, 10:30 Uhr

Zuständig: Fünfter Senat

– BAG 9 AZR 376/20 –

Urlaubsentgelt – Berücksichtigung variabler Vergütung

Die Parteien streiten im Rahmen einer Stufenklage über die Frage, nach welchen Grundsätzen variable Vergütungen des Klägers beim Urlaubsentgelt zu berücksichtigen sind.

Der Kläger ist seit dem 1.7.2000 bei der Beklagten als Vertriebsbeauftragter beschäftigt. Sein Jahreszielgehalt setzt sich zu 60 Prozent aus einem Festgehalt und zu 40 Prozent aus einem variablen Gehaltsbestandteil zusammen. Auf der Grundlage einer für die jeweiligen Abrechnungszeiträume mit dem Betriebsrat getroffenen Regelung legte die Beklagte die Vertriebsziele für den Kläger fest. Während eines Abrechnungszeitraums zahlte sie zunächst einen Abschlag von 75 Prozent auf den variablen Gehaltsbestandteil. Im Monat nach Ablauf des Abrechnungszeitraums wurde der jeweilige Differenzbetrag auf Basis der Zielerreichung berechnet.

Vergütung Mindestlohngesetz

Urlaubsentgelt/variable Vergütung

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte berücksichtige bei dieser Berechnung zu Unrecht nicht die 13 Wochen vor Urlaubsantritt verdiente variable Vergütung. Hierbei handele es sich um eine Provision iSv. § 87 Abs. 1 HGB, die nach dem Urteil des EuGH vom 22.5.2014 (C-539/12) zwingend in das Urlaubsentgelt nach § 11 Abs. 1 BUrlG einzurechnen sei. Der Kläger hat behauptet, die mit den ihm zugeordneten Kunden abgeschlossenen Geschäfte würden ausnahmslos von ihm vorbereitet und koordiniert. Während seines Urlaubs werde er nicht vollständig vertreten.

Die Beklagte hat demgegenüber die Ansicht vertreten, bei der variablen Vergütung handele es sich nicht um Provisionen i.S.v. § 87 HGB, sondern – wie sich aus den jeweils zeitlich einschlägigen Betriebsvereinbarungen ergebe – um Zielvergütungen für festgelegte Referenzzeiträume. Bei einer Provision sei regelmäßig eine prozentuale Beteiligung am Wert der Verträge vereinbart, die durch den Provisionsberechtigten zustande kommen oder mit Kunden eines bestimmten Bezirks oder eines vorbehaltenen Kundenstamms abgeschlossen werden. Dagegen gehe es hier um die Erreichung von Zielvorgaben. Da der Urlaub des Klägers bei der Höhe der festgesetzten Ziele bereits berücksichtigt worden sei, würde die Einrechnung der variablen Vergütung in die Durchschnittsberechnung nach § 11 Abs. 1 BUrlG zu einer Doppelbelastung für sie als Arbeitgeberin führen. Eine solche Berechnung würde die vereinbarte Zielvergütung für den Referenzzeitraum automatisch erhöhen. Die Beklagte hat behauptet, dem Kläger würden zielrelevante Umsätze auch dann zugerechnet, wenn er keinerlei Beitrag zu dem jeweiligen Umsatz geleistet habe. Mehr als 50 Prozent der Umsätze würden anderweitig generiert, insbesondere durch Vertriebspartner, den zuständigen Außendienstler und Produktspezialisten.

Die Vorinstanzen haben die Auskunftsklage als unbegründet abgewiesen, weil der mit ihr verfolgte Zahlungsanspruch nicht bestehe. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Vorinstanz: Hessisches LAG, Urt. v. 19.6.2020 – 14 Sa 1335/19

Termin der Entscheidung: 27.7.2021, 09:00 Uhr

Zuständig: Neunter Senat

Impressum

Herausgeber:

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

Über die Kanzlei:

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

Erscheinungsweise:

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

Bestellungen:

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



DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2–4 · 53123 Bonn
Tel.: 02 28-9 19 11-52 · Fax: 02 28-9 19 11-23
Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

Hinweis:

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

Hinweise zum Urheberrecht:

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

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