

Round Table 18.07.2023

**BAG 10 Senate – 10 Urteile
eine Halbjahresbilanz**

**Dr. Knut Müller - Rechtsanwalt
FA für Arbeitsrecht, FA für Sozialrecht**

Urt. v. 20.06.2023 – 1 AZR 265/22

Eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, dem Arbeitgeber eine von ihm für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags an einen Dritten gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist beendet, ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB* unwirksam.

(Pressemitteilung des BAG vom 20.06.2023)

Urt. v. 29.06.2023 – 2 AZR 296/22

In einem Kündigungsschutzprozess besteht grundsätzlich kein Verwertungsverbot in Bezug auf solche Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen. Das gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht.

(Pressemitteilung des BAG vom 29.06.2023)

Urt. v. 20.06.2023 – 3 AZR 221/22

Eine Betriebsrentenzusage kann zulässig auf das im letzten Kalenderjahr vor dem Ausscheiden durchschnittlich bezogene Monatsgehalt abstellen, um die Betriebsrentenleistungen zu berechnen, und dieses im Fall von Teilzeitbeschäftigung innerhalb der letzten zehn Jahre vor dem Ausscheiden mit einem Faktor für den durchschnittlichen Beschäftigungsumfang in diesem Zeitraum modifizieren.

(Pressemitteilung des BAG vom 20.06.2023)

Urt. v. 22.02.2023 – 4 AZR 68/22

In einem Haustarifvertrag kann eine Entgelterhöhung für den Fall vereinbart werden, dass die Arbeitgeberin konkret bezeichnete Sanierungsmaßnahmen nicht bis zu einem bestimmten Datum durchführt. Die tarifliche Entgelterhöhung steht unter einer aufschiebenden Bedingung iSd. § 158 Abs. 1 BGB, ohne dass es sich zugleich um eine Vertragsstrafenabrede iSd. §§ 339 ff. BGB handelt.

(Pressemitteilung des BAG vom 22.02.2023)

Urt. v. 31.05.2023 – 5 AZR 143/19

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

◆ (Pressemitteilung des BAG vom 31.05.2023)

Beschl. v. 11.05.2023 – 6 AZR 157/22 (A)

Das in § 17 Abs. 1 KSchG für die Ermittlung der erforderlichen personellen Betriebsstärke maßgebliche Tatbestandsmerkmal „in der Regel“ enthält weder eine Stichtagsregelung noch verlangt es eine Durchschnittsbetrachtung. Es stellt vielmehr auf die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer ab, die für den gewöhnlichen Ablauf des betreffenden Betriebs kennzeichnend ist. Hierzu bedarf es eines Rückblicks auf den bisherigen Personalbestand und gegebenenfalls – sofern keine Betriebsstilllegung erfolgt – einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung. Zeiten eines außergewöhnlich hohen oder niedrigen Geschäftsgangs sind nicht zu berücksichtigen.

Beschl. v. 11.05.2023 – 6 AZR 157/22 (A)

Das ist durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union bereits geklärt. Hat ein Arbeitgeber die Betriebsgröße falsch beurteilt und deshalb keine Massentlassungsanzeige erstattet, ist jedoch derzeit unklar, ob dies – wie vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung seit 2012 angenommen – weiterhin zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Das vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Sanktionssystem steht möglicherweise nicht im Einklang mit der Systematik des Massentlassungsschutzes, wie er durch die Massentlassungsrichtlinie (MERL) vermittelt wird, und könnte darum unverhältnismäßig sein.

Beschl. v. 11.05.2023 – 6 AZR 157/22 (A)

Der Sechste Senat hat daher das Verfahren bis zur Entscheidung des Gerichtshofs in der Rechtssache – C-134/22 – (Vorabentscheidungsersuchen des Sechsten Senats vom 27. Januar 2022 – 6 AZR 155/21 (A) -; Pressemitteilung 4/22) ausgesetzt.

(Pressemitteilung des BAG vom 11.05.2023)

Urt. v. 24.05.2023 – 7 AZR 169/22 (A)

In Arbeitsverträgen mit Profifußballern sind Vertragsklauseln geläufig, nach denen sich der für eine Spielzeit befristete Arbeitsvertrag um eine weitere Spielzeit verlängert, wenn der Vertragsspieler auf eine bestimmte (Mindest-)Anzahl von Spieleinsätzen kommt. Eine solche einsatzabhängige Verlängerungsklausel ist nicht dahin ergänzend auszulegen oder anzupassen, dass im Hinblick auf das pandemiebedingte vorzeitige Ende der Spielzeit 2019/2020 in der Fußball-Regionalliga Südwest der Vertrag sich bei weniger als den festgelegten Einsätzen verlängert.

(Pressemitteilung des BAG vom 24.05.2023)

Urt. v. 25.08.2022 – 8 AZR 453/21

Der Begriff der „vertragsmäßigen Leistungen“ iSv. § 74 Abs. 2 HGB*, auf deren Grundlage sich bei einem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbot die gesetzliche (Mindest-)Karenzentschädigung berechnet, umfasst nur solche Leistungen, die auf dem Austauschcharakter des Arbeitsvertrags beruhen und die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer als Vergütung für geleistete Arbeit schuldet.

Urt. v. 25.08.2022 – 8 AZR 453/21

Deshalb sind, soweit der Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Gewährung von Restricted Stock Units (RSUs – beschränkte Aktienerwerbsrechte) nicht mit seinem Arbeitgeber, sondern mit der Obergesellschaft der Unternehmensgruppe schließt, der sein Vertragsarbeitgeber angehört, die dem Arbeitnehmer seitens der Obergesellschaft gewährten RSUs bzw. die ihm – nach Wegfall bestimmter Restriktionen – zugeteilten Aktien grundsätzlich nicht Teil der „vertragsmäßigen Leistungen“ iSv. § 74 Abs. 2 HGB.

(Pressemitteilung des BAG vom 25.08.2022)

Urt. v. 06.06.2023 – 9 AZR 383/19

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

(Pressemitteilung des BAG vom 06.06.2023)

Urt. v. 25.01.2023 – 10 AZR 116/22

Weihnachtsgeld - betriebliche Übung - Auslegung von
Allgemeinen Geschäftsbedingungen - fortdauernde
Arbeitsunfähigkeit - Fehlen einer Kürzungsvereinbarung