RBL Aktuell

R | B | L REISERER BAADE LACHMANN
ARBEITSRECHT

AUSGABE 05. 2025

REISERER BAADE LACHMANN
Rechtsanwälte PartmbB

INHALT

DER ERGÄNZUNGSTARIFVERTRAG – NOCH EIN PROBATES MITTEL, UM KOSTEN ZU SPAREN? (Dr. Kerstin Reiserer) 04

KEINE PFLICHT ZUM ZWISCHENVERDIENST WÄHREND DER KÜNDIGUNGSFRIST (Dr. Madelaine Isabelle Baade) 06

VIRTUELLE AKTIENOPTIONEN UND EIGENKÜNDIGUNG – NEUE WEICHENSTELLUNGEN DURCH DAS BAG (Maximilian Lachmann) 08

VERSCHWIEGENHEITSKLAUSELN IM ARBEITSVERTRAG: WENIGER IST MEHR (Johanna Tormählen) 18

MUTTERSCHUTZANPASSUNGSGESETZ – MUTTERSCHUTZ AUCH BEI FEHLGEBURTEN AB DER 13. SCHWANGERSCHAFTSWOCHE (Johanna Tormählen) 20

NEUE RECHTSPRECHUNG ZUR VERGÜTUNG VON BETRIEBSRÄTEN (Dr. Johanna Gerstung) 22

SCHADENSERSATZ WEGEN AUSBLEIBENDER ZIELVORGABE ODER ZIELVEREINBARUNG – RISIKEN BEI VARIABLEN VERGÜTUNGSSYSTEMEN (Marius Kliem und Christian Winter) 24

POLITISCHE ÄUSSERUNGEN VON ARBEITNEHMERN AUF SOCIAL MEDIA – GRENZEN UND KONSEQUENZEN IM ARBEITSRECHT (Anna Hemberger) 28

KEIN DIGITALES ZUGANGSRECHT EINER GEWERKSCHAFT ZUM BETRIEB (Marcel Breitmayer) 30

DAS DIREKTIONSRECHT DES ARBEITGEBERS UND SEINE HÜRDEN IN DER UNTERNEHMERISCHEN PRAXIS (Florian Hampeter) 32

EDITORIAL

Liebe Leserinnen, lieber Leser, liebe Interessierte,

wir melden uns bei Ihnen mit unserer neuesten Ausgabe unserer RBL Aktuell.

Die Wirtschaft hat sich seit unserer letzten Ausgabe nicht erholt, sodass der Personalabbau nach wie vor eines der beherrschenden Themen darstellt. Deswegen haben wir auch Sonderthemen aus diesem Bereich aufgegriffen, nicht zuletzt den Sanierungs- oder Ergänzungstarifvertrag.

Aber auch außerhalb dieses Brennpunktes ist das Arbeitsrecht weit entfernt von Stillstand, das Bundesarbeitsgericht ist sogar für die eine oder andere Überraschung gut. Deswegen haben wir, wie stets, viele neue Entscheidungen aufbereitet und Ihnen kurz zusammengefasst.

Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre und verbleiben mit herzlichen Grüßen

Ihre

Dr. Kerstin Reiserer
Rechtsanwältin

Dr. Madelaine Isabelle Baade
Rechtsanwältin

Maximilian Lachman
Rechtsanwalt

Dr. Kerstin Reiserer
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
PARTNERIN

Der Ergänzungstarifvertrag – Noch ein probates Mittel, um Kosten zu sparen?

Teile der Wirtschaft befinden sich in einer schwierigen Lage. Das führt dazu, dass der Rotstift angesetzt wird, vor allem mit dem Ziel, die hohen Personalkosten einzudämmen. Freiwilligenprogramme sollen helfen, Mitarbeitende zum vorzeitigen Ausscheiden zu bewegen. Wenn das nicht reicht, wird Personal abgebaut und die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu Interessenausgleich und Sozialplan nehmen zu.

Eine Möglichkeit, Kosten im Personalbereich einzusparen, ohne unmittelbar Arbeitsplätze abzubauen, stellt der Ergänzungstarifvertrag, auch Zukunftstarifvertrag genannt, dar. Krisengeschüttelte Unternehmen nehmen die Verhandlungen mit der zuständigen Gewerkschaft auf, um durch die Streichung von zusätzlichen Leistungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Sonderzahlungen, aber auch manchmal ein Prozentsatz vom Fixgehalt der Belegschaft einen Beitrag zur Sanierung des Arbeitgebers zuleisten. Solche Ergänzungstarifverträge sind vor allem dann ein probates Mittel, wenn damit der Personalabbau ansonsten vermieden oder eingedämmt werden kann und wenn das Unternehmen damit die Chance erhält, fortzubestehen. Deshalb sind solche Ergänzungstarifverträge regelmäßig befristet, oft verbunden mit dem Verbot betriebsbedingter Kündigungen während der Geltungsdauer. Und manchmal kann die Gewerkschaft auch verhandeln, dass es ein Payback gibt, wenn die Zeiten wieder rosiger werden, aus der roten Null eine schwarze Null und dann wieder ein Gewinn wird.

Seit Dezember letzten Jahres gibt es nun große Aufregung in Arbeitgeberkreisen, aber auch in den Kreisen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften. Denn das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung vom 12.6.2024 (4 AZR 202/23) hierzu eine grundlegende Entscheidung getroffen, die sich für manchen Arbeitgeber als sehr schwerwiegend erweisen wird. Um die Entscheidung zu verstehen, möchte ich Sie erst kurz in die Grundlagen des Tarifvertragsrechts mitnehmen und bitte schon hier um Entschuldigung dafür, dass mein Beitrag diese Mal etwas länger ausfällt.

Die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages – und damit auch die eines Ergänzungstarifvertrages, der Kosten einsparen soll – setzt immer voraus, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der betreffende Arbeitnehmer tarifgebunden ist. Auf Arbeitgeberseite ist es regelmäßig einfach, hier ergibt sich die Tarifgebundenheit aus der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. Auf Arbeitnehmerseite ist es komplizierter. Zum Teil ergibt sich die Tarifbindung aus der Mitgliedschaft in der jeweiligen Gewerkschaft. Aber in keinem Unternehmen sind alle Mitarbeitenden gewerkschaftlich organisiert. Deswegen wird in Unternehmen, die Mitglied im Arbeitgeberverband sind, regelmäßig im Arbeitsvertrag vereinbart, dass die Tarifverträge auf das jeweilige Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Und diese Bezugnahmeklauseln- so werden sie genannt – sind in der Praxis unterschiedlich formuliert. Zum Teil wird auf die Tarifverträge der Branche verwiesen, zum Teil auf die der Gesellschaft beziehungsweise des Arbeitsgebers. Da der Arbeitgeber regelmäßig nicht weiß und auch nicht fragen darf, welcher Arbeitnehmer in der Gewerkschaft ist und welcher nicht, enthalten alle Arbeitsverträge solche Bezugnahmeklauseln und nicht nur die Arbeitsverträge der Mitarbeitenden, die nicht in der Gewerkschaft sind.

Und nun die neue Entscheidung des vierten Senats: Das BAG schaut sich genau den Inhalt der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag an und kommt zu folgendem Ergebnis: Wenn der Arbeitsvertrag konkret auf die Tarifverträge des Arbeitgebers beziehungsweise des Unternehmens oder der Gesellschaft abstellt, wird der neu abgeschlossene Ergänzungstarifvertrag zum Inhalt des Arbeitsvertrages und dann würden auch die Gehalterstreduzierungen des Ergänzungstarifvertrages greifen. Wird in der Bezugnahmeklausel dagegen auf die Tarifverträge der Branche zum Beispiel der Metallindustrie allgemein abgestellt, gelten plötzlich zwei Tarifverträge, der bisherige Flächentarifvertrag und der neue firmenbezogene Ergänzungstarifvertrag mit den Einsparungen. Und dann greift, so das BAG, das Günstigkeitsprinzip mit der Folge, dass der bisherige Flächentarifvertrag, der keine Kosteneinsparungen enthält, vorrangig ist.

Herbeigeführt wurde diese Entscheidung durch einen Arbeitnehmer, der als Gewerkschaftsmitglied sogar in der Tarifkommission dabei war, den Ergänzungstarifvertrag also selbst mitverhandelt hat. Und im Nachhinein hat er vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht, dass für ihn der kosteneinsparende Ergänzungstarifvertrag nicht gilt wegen der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag und der sich daraus ergebenden Günstigkeitsklausel. Und er hat am Ende vom vierten Senat Recht bekommen.

.....

FAZIT

Wir haben zu dritt, Frau Dr. Johanna Gerstung und Herr Marcel Breitmayer einen Beitrag zu diesem Themenkreis im Beck-Verlag in der Zeitschrift Deutsches Steuerrecht veröffentlicht mit dem Titel: „Der Sanierungstarifvertrag in der Krise – ein Bärendienst für die Praxis“. Eine bessere Formulierung für ein Fazit fällt mir nicht ein.

Dr. Madelaine Isabelle Baade
Rechtsanwältin
PARTNERIN

Keine Pflicht zum Zwischenverdienst während der Kündigungsfrist

BAG, Urteil vom 12.02.2025 - 5 AZR 127/24

Am 12. Februar 2025 entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist keinen Zwischenverdienst erzielen müssen, um ihre Vergütung zu sichern. Dieses wegweisende Urteil stärkt die Rechte der Arbeitnehmer und hat weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitsrechtspraxis. Es wirft Fragen zur Definition von „böswilligem Unterlassen" auf und stellt bisherige Erwartungen an Arbeitnehmerpflichten infrage. In diesem Beitrag werden die Hintergründe, rechtlichen Implikationen und Diskussionen des Urteils beleuchtet.

Rechtlicher Hintergrund

Durch eine einseitige Freistellung gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug und ist nach § 615 S. 1 BGB zur Lohnzahlung verpflichtet. Von diesem Anspruch werden ersparte Leistungen (z. B. Fahrtkosten) und anderweitig erzielte Einkünfte abgezogen, sowie Einkünfte, die der Arbeitnehmer böswillig unterlässt zu erwerben (§ 615 S. 2 BGB). Für den Zeitraum nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist hat das BAG bereits entschieden, dass ein böswillig unterlassener anderweitiger Verdienst dann anzunehmen sei, wenn der Arbeitnehmer eine anderweitige Arbeit nicht aufgenommen oder deren Aufnahme bewusst verhindert hat, obwohl ihm die Arbeit zumutbar gewesen wäre (vgl. BAG Urteil vom 7.2.2024 – 5 AZR 177/23). Bislang ungeklärt war, ob es böswilliges Unterlassen darstellt, wenn freigestellte Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist keinen neuen Job suchen.

Sachverhalt und Entscheidung des BAG

Im vorliegenden Fall wurde ein Senior Consultant (der Kläger) ordentlich gekündigt und für die dreimonatige Kündigungsfrist freigestellt. Während dieser Zeit schickte der Arbeitgeber dem Kläger 43 Stellenangebote aus Jobportalen. Der Kläger bewarb sich erst am Ende der Kündigungsfrist auf sieben dieser Angebote. Der Arbeitgeber argumentierte, der Kläger sei verpflichtet gewesen, sich während der Freistellung auf die Stellenanzeigen zu bewerben, und zahlte ihm für den letzten Monat keine Vergütung.

Das BAG hat die Grundsätze, die es für das böswillige Unterlassen nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist aufgestellt hat, nicht auf den Zeitraum vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist übertragen. Im Leitsatz hält das BAG fest: *„Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich und stellt den Arbeitnehmer trotz dessen Beschäftigungsanspruchs von der Arbeit frei, unterlässt der Arbeitnehmer in der Regel nicht böswillig i. S. d. § 615 Satz 2 BGB anderweitigen Verdienst, wenn er nicht schon vor Ablauf der Kündigungsfrist ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis eingeht."*

Auswirkungen des Urteils

Das Urteil des BAG hat weitreichende Auswirkungen und stärkt die Rechte der Arbeitnehmer. Arbeitnehmer haben danach Anspruch auf Annahmeverzugslohn während der Freistellung, außer wenn sie hinsichtlich der Stellensuche wider Treu und Glauben untätig bleiben. Wann aber ein solches „böswilliges Unterlassen" vorliegt, bleibt weiter unklar. Was für Arbeitgeber zu Rechtsunsicherheit führt. Darüber hinaus schafft das Urteil einen Anreiz für Arbeitnehmer, sich während der Kündigungsfrist nicht aktiv um eine neue Stelle zu bemühen. Dies wiederum erhöht das Risiko, dass keine nahtlose Anschlussbeschäftigung gefunden wird, sodass für den Zeitraum zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Aufnahme der neuen Beschäftigung regelmäßig ebenfalls Annahmeverzugslohn zu zahlen sein wird.

Aktuelles

GERSTUNG
Fortbildungskosten und Mitarbeiterbindung: Eine Win-Win-Situation?

BAADE
§ 615 BGB und böswilliges Unterlassen: - neue Grundentscheidung des BAG

GERSTUNG
Kein Anspruch auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie nach ganzjähriger Arbeitsunfähigkeit

www.rbl-arbeitsrecht.de

Maximilian Lachmann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
PARTNER

Virtuelle Aktienoptionen und Eigenkündigung – Neue Weichenstellungen durch das BAG

Die Mitarbeiterbeteiligung in Form von Aktienoptionen hat sich als innovatives Instrument zur Motivation und Bindung von Arbeitnehmern längst etabliert. Sie bietet nicht nur die Möglichkeit, Mitarbeiter am Unternehmenserfolg teilhaben zu lassen, sondern stärkt auch die Identifikation mit dem Arbeitgeber. Doch was, wenn sich ein Arbeitnehmer trotzdem dazu entschließt, das Unternehmen zu verlassen?

Mit dieser Frage hat sich das Bundesarbeitsgericht in einer aktuellen Entscheidung auseinandergesetzt.

Rechtlicher Hintergrund

Meist wird diese Frage durch die Arbeitsvertragsparteien selbst geregelt. Sogenannte „Good" und „Bad Leaver" Klauseln definieren die Bedingungen, unter denen ein Mitarbeiter seine Beteiligungsrechte behält oder verliert, wenn er das Unternehmen verlässt.

Ein „Good Leaver" ist dabei ein Mitarbeiter, der das Unternehmen unter akzeptablen Umständen verlässt, wie beispielsweise durch Renteneintritt, persönliche Gründe oder eine ordentliche Kündigung. In der Regel behält ein Good Leaver seine erworbenen Optionen und kann weiterhin von möglichen Gewinnausschüttungen profitieren. Als „Bad Leaver" werden all diejenigen qualifiziert, die das Unternehmen unter ungünstigen Umständen verlassen, etwa aufgrund von vertragswidrigem Verhalten, einer fristlosen Kündigung oder auch aufgrund einer Eigenkündigung. In solchen Fällen können die erworbenen Optionen verfallen – so zumindest bis dato die Idee der Vertragspartner.

Die Klauseln sind oft Teil von sog. Vesting-Vereinbarungen. Vesting bezeichnet dabei den Prozess, bei dem Mitarbeiter ihre Beteiligungsrechte, wie Aktienoptionen, über einen bestimmten Zeitraum hinweg „verdienen". Vesting-Vereinbarungen legen also fest, wie und wann Mitarbeiter ihre Beteiligungsrechte erwerben. Sie müssen rechtlich einwandfrei formuliert sein, da unangemessene Klauseln als unwirksam gelten können.

Wichtige Anhaltspunkte für die Bewertung solcher Klauseln liefert nun die aktuelle Entscheidung des BAG vom 19.03.2025 (AZ: 10 AZR 67/24).

Sachverhalt

Die Arbeitgeberin hatte in ihren AGB vorgesehen, dass Arbeitnehmer Anteile am Unternehmen (sog. virtuelle Optionsrechte) erwerben können. Diese Optionsrechte waren über eine „Vesting-Periode" gestaffelt – also Stück für Stück – ausübbar. Nach den AGB sollten zudem „gevestete", d.h. bereits erworbene, virtuelle Optionsrechte sofort verfallen, wenn der Arbeitnehmer kündigt. Es handelte sich hier also um eine klassische „Bad Leaver" Klausel. Das Unternehmen begründete die Regelung damit, dass die Aktienoptionen nur die Betriebstreue des Mitarbeitenden belohnen. Sie seien kein Teil der Vergütung für Arbeitsleistung.

Entscheidung

Das BAG sah das jedoch anders. Die durch Zeitablauf „gevesteten" virtuellen Optionen stellen laut BAG auch eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung dar. Dies hat erhebliche Folgen, denn die „Bad Leaver" Klausel ist damit unangemessen und folglich unwirksam. Die „gevesteten" virtuellen Optionen sind damit nicht verfallen.

Zur Begründung führte das BAG an, dass dem sofortigen Verfall „gevesteter" Optionen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Rechtsgedanke des § 611a Abs. 2 BGB entgegenstehe. Der Arbeitgeber muss zahlen, was an Vergütung vereinbart war.

Außerdem stelle die Klausel eine unverhältnismäßige Kündigungserschwerung dar, denn die Kündigung des Arbeitnehmers sei dadurch mit Vermögenseinbußen verbunden. Diese Vermögenseinbußen könne der Arbeitnehmer nur verhindern, indem er nicht kündigt.

Das BAG nimmt in seiner Entscheidung auch ausdrücklich Abstand von seiner bisherigen Rechtsprechung, wonach es den sofortigen Verfall bereits „gevesteter" Optionen, die während des Arbeitsverhältnisses noch nicht ausgeübt werden konnten, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für zulässig gehalten hatte (BAG Urteil vom 28.05.2008 – 10 AZR 351/07).

.....

FAZIT

Das BAG stellte klar, dass „gevestete" Optionen als Teil der Vergütung für geleistete Arbeit anzusehen sind und nicht lediglich als Belohnung für Betriebstreue. Die Entscheidung hebt die Bedeutung einer fairen Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen hervor und setzt neue Maßstäbe für die rechtliche Bewertung solcher Klauseln.

R | B | L REISERER BAADE LACHMANN ARBEITSRECHT

3. RBL Arbeitsrecht-Jahrestagung

20. März 2025

9.00 - 16.30 Uhr im Grenzhof Heidelberg

Unsere diesjährige Jahrestagung haben wir wieder im Grenzhof in Heidelberg abgehalten. Wir waren überwältigt über das große Interesse an unseren Themen und die damit verbundene Anzahl von Teilnehmern und Teilnehmerinnen.

Inhaltlich haben wir uns einmal mehr mit arbeitsrechtlichen Fragen aus allen Bereichen beschäftigt und dabei vor allem auch dem Umstand Rechnung getragen, dass Teile der Wirtschaft sich derzeit in einer schwierigen Lage befinden und der HR-Bereich davon naturgemäß besonders betroffen ist. Als externe Referenten konnten wir Prof. Dr. Burkhard Boemke von der Universität Leipzig und Herrn Rechtsanwalt Maurice Weidhaas begrüßen, einen versierten Strafverteidiger aus Frankfurt/Bad Dürckheim an der Weinstraße. Die Einzelheiten zu den Themen entnehmen Sie bitte dem beigefügten Programm.

Nun, da wir schon zum dritten Mal zur Jahrestagung mit Ihnen zusammengekommen sind, werden wir die Grundregeln zur betrieblichen Übung umsetzen und freuen uns, Sie auch im nächsten Jahr alle wieder einladen und begrüßen zu dürfen.

SAVE THE DATE: 12. März 2026

Dr. Kerstin Reiserer
Rechtsanwältin

Dr. Madelaine Isabelle Baade
Rechtsanwältin

Maximilian Lachman
Rechtsanwalt

PROGRAMM

AB 8.30 UHR: EMPFANG & BEGRÜSSUNG

9.00 - 10.00 UHR

„Alkohol, Cannabis und Co. – was kann, was darf der Arbeitgeber tun? "

PROF. DR. BURKHARD BOEMKE, geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Leipzig

10.00 - 10.30 UHR

„Do's und Dont's in der Arbeitsvertragsgestaltung"

JOHANNA TORMÄHLEN

10.30 - 11.00 UHR KAFFEEPAUSE

11.00 - 11.30 UHR

„Schwerbehinderung von Anfang bis Zustimmung"

DR. MADELAINE ISABELLE BAADE

11.30 - 12.00 UHR

„Umgang mit Low-Performern"

MARIUS KLIEM

12.00 - 13.30 UHR MITTAGSPAUSE

13.30 - 14.30 UHR

„Plötzlich im Fokus der Ermittler: Strafrechtliche Herausforderungen in der Arbeitswelt"

MAURICE WEIDHAAS, Strafverteidiger, mehrfach ausgezeichnet vom Handelsblatt als „Ones to watch"

14.30 - 15.00 UHR

„Einrichtung transparenter Vergütungssysteme – Herausforderungen in der Praxis"

DR. JOHANNA GERSTUNG

15.00 - 15.30 UHR KAFFEEPAUSE

15.30 - 16.30 UHR

„Personalabbau in der Wirtschaftskrise: betriebsbedingte Kündigung, Massenentlassung, Sozialplan und Interessenausgleich mit dem BR, Restrukturierungssozialplan mit der Gewerkschaft, ein Überblick und Handlungstipps"

DR. KERSTIN REISERER & MAXIMILIAN LACHMANN

Impressionen der 3. RBL Arbeitsrecht-Jahrestagung im Grenzhof Heidelberg

PROF. DR. BURKHARD BOEMKE,

geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Leipzig

DR. MADELAINE ISABELLE BAADE

JOHANNA TORMÄHLEN

MARIUS KLIEM

MAURICE WEIDHAAS,

Strafverteidiger, mehrfach ausgezeichnet vom Handelsblatt als „Ones to watch"

DR. JOHANNA GERSTUNG

DR. KERSTIN REISERER & MAXIMILIAN LACHMANN

SAVE THE DATE

4. RBL Arbeitsrecht-Jahrestagung

12. März 2026

Aktuelles

LACHMANN
Die Sachgrundbefristung

REISERER
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot für Organmitglieder

BAADE
Advents-Spezial: Was bei Weihnachtsfeiern im Betrieb zu beachten ist

KLIEM
Lage und Vergütung von Ruhepausen

BAADE
Entschädigung nach Art. 82 DSGVO wegen nicht vollständig beantwortetem Auskunftsverlangen nach Art. 15 DSGVO

www.rbl-arbeitsrecht.de

WENIGER IST MEHR

Johanna Tormählen
Rechtsanwältin

Verschwiegenheitsklauseln im Arbeitsvertrag: Weniger ist mehr

Entscheidung des BAG
vom 17.10.2024 – 8 AZR 172/23

Die Wahrung von Vertraulichkeit ist im Arbeitsverhältnis häufig von nicht unerheblicher Bedeutung. Arbeitgeber haben regelmäßig ein Interesse daran, dass Arbeitnehmer Kenntnisse, die sie im Zuge des Arbeitsverhältnisses erlangt haben, nicht außerhalb des Betriebes verbreiten. Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann Arbeitgebern an einer fortbestehenden Verschwiegenheit gelegen sein. Neben datenschutzrechtlichen Erwägungen können etwa das Know-how über ein bestimmtes Produktionsverfahren oder die Kenntnis von Kundenlisten oder internen Abläufen einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellen, den es zu wahren gilt. Um neben der aus § 241 Abs. 2 BGB abgeleiteten gesetzlichen Verschwiegenheitsverpflichtung die Vertraulichkeit auch im Arbeitsvertrag zu verankern als Teil eines Geheimnisschutzkonzeptes i. S. d. Geschäftsgeheimnisgesetzes, empfiehlt sich die Regelung einer Verschwiegenheitsklausel. Welche Aspekte dabei aus Arbeitgebersicht zu berücksichtigen sind, zeigt die Entscheidung des BAG vom 17. Oktober 2024.

Sachverhalt:
Die Klägerin ist Herstellerin von Füllmaschinen für Lebensmittel und Getränke sowie des dazu passenden Verpackungsmaterials. Der Beklagte war von 1988 bis Ende 2016 bei der Klägerin beschäftigt. Er war an der Weiterentwicklung der Produkte beteiligt und stand in engem Austausch mit Mitarbeitern aus dem Bereich Forschung und Entwicklung.

Im Arbeitsvertrag war zur Geheimhaltung Folgendes vereinbart:

„Der Arbeitnehmer wird über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie alle sonstigen ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten und Vorgänge der Gesellschaft Stillschweigen bewahren. […] Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus und umfasst auch die Inhalte dieses Vertrags.“

Der Beklagte hatte noch während seiner Beschäftigung vertrauliche E-Mails mit Leistungsdaten und Parametern an ein Konkurrenzunternehmen gesendet. Dies hatte die Klägerin nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfahren. Sie verlangte Unterlassung der Weitergabe von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen im geschäftlichen Verkehr.

Entscheidung des Gerichts:
Das BAG wies die Klage als unbegründet ab, da die Verschwiegenheitsklausel im Arbeitsvertrag unwirksam sei. Zwar sei es möglich, individualvertraglich den Geheimnisschutz zu erweitern. Klauseln, die uneingeschränkt und unendlich zur Verschwiegenheit verpflichten (sog. Catch-all-Klauseln), würden jedoch eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellen. Die Unwirksamkeit der streitgegenständlichen Klausel ergab sich danach aus zwei Aspekten:

Zum einen war ihr Umfang zu weit, da jegliche Kenntnisse erfasst wurden. Zum anderen war die zeitliche Geltungsdauer auch nach Vertragsende nicht beschränkt, sodass die Klausel auch in dieser Hinsicht zu weitgehend war. Die Klausel kam nach Auffassung des BAG einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot nahe. Für ein solches gelten jedoch gem. §§ 74 ff. HGB strenge Vorgaben, etwa die Zahlung einer Karenzentschädigung sowie die zeitliche Begrenzung auf maximal zwei Jahre. Zur Wahrung dieses gesetzlichen Konzepts, das die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers schützen soll, kommt eine nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht nur bei überwiegendem Arbeitgeberinteresse und allenfalls bzgl. einzelner konkret bestimmter Geschäftsgeheimnisse in Betracht. Denn grundsätzlich enden mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die wechselseitigen Pflichten der Vertragsparteien.

.....
FAZIT
Verschwiegenheitsklauseln sollten mit großer Sorgfalt formuliert werden. Mit Blick auf das Urteil des BAG empfehlen sich möglichst konkrete Verschwiegenheitsregelungen, im Rahmen derer die von der Geheimhaltungspflicht erfassten Daten näher benannt werden – bspw. durch Auflistung in einer Anlage zum Arbeitsvertrag. Eine Klausel, die alle erlangten Kenntnisse umfasst, ist nicht zulässig. Besonders strenge Maßstäbe gelten bei der Vereinbarung einer nachvertraglichen Verschwiegenheitsverpflichtung. Auch hier ist eine inhaltliche Konkretisierung vorzunehmen. Zudem ist die Geltungsdauer der Verschwiegenheitspflicht zu definieren.

Dabei ist festzuhalten, dass es für das Bestehen von Unterlassungs- bzw. Schadensersatzansprüchen nach dem Geschäftsgeheimnisgesetz eines umfassenden Schutzkonzeptes bedarf, welches über vertragliche Verschwiegenheitsklauseln hinausgeht. Zu denken ist etwa an technische Vorkehrungen, Zugangsbeschränkungen wie Passwörter oder eine eingeschränkte Informationspolitik im Unternehmen sowie Vertraulichkeitsvereinbarungen mit Geschäftspartnern oder Lieferanten.

Johanna Tormählen
Rechtsanwältin

Mutterschutzanpassungsgesetz – Mutterschutz auch bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche

Ende Januar 2025 verabschiedete der Bundestag das Mutterschutzanpassungsgesetz, mit welchem ab dem 1. Juni 2025 der Mutterschutz auch auf Fehlgeburten ausgeweitet wird, die Frauen ab der 13. Schwangerschaftswoche (SSW) erleiden. Dass der Gesetzesentwurf trotz „Ampel-Aus“ und Wahlkampf noch beschlossen wurde, zeigt die Brisanz und rechtliche sowie öffentliche Aufmerksamkeit hinsichtlich dieses Themas.

Bislang mussten Arbeitnehmerinnen, die eine Fehlgeburt vor der 24. SSW erlitten haben, eine Krankschreibung vorlegen, wenn sie nach einer Fehlgeburt arbeitsunfähig waren. Nun wurde ein gestaffelter Mutterschutz auch für Fehlgeburten nach der 12. SSW eingeführt. Danach haben Arbeitnehmerinnen bei einer Fehlgeburt

- ab der 13. SSW Anspruch auf 2 Wochen,
- ab der 17. SSW Anspruch auf 6 Wochen und
- ab der 20. SSW Anspruch auf 8 Wochen Mutterschutz.

Diese Regelung in § 3 Abs. 5 MuSchG n. F. führt zu einem Beschäftigungsverbot für die jeweilige Dauer i. S. d. § 2 Abs. 3 MuSchG. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Arbeitnehmerin sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Durch diese Neuregelung soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass im Allgemeinen ab diesem Zeitpunkt eine Schwangerschaft aus psychologischer Sicht als „sicher“ bewertet wird und sich in der Folge die Bindung der Mutter zu dem ungeborenen Kind intensiviert.

Zudem wird – neu eingefügt als § 2 Abs. 6 MuSchG n. F. – der Begriff der Entbindung legaldefiniert. Danach zählen Lebend- und Totgeburten zur Entbindung. Fehlgeburten stellen zwar keine Entbindung dar, es finden jedoch bei Fehlgeburten nach der 12. SSW die Regelungen zur Entbindung Anwendung, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

Zu beachten ist, dass Verstöße gegen das Beschäftigungsverbot – wenn also Arbeitnehmerinnen ohne entsprechende ausdrückliche Erklärung beschäftigt werden – gem. § 32 MuSchG eine Ordnungswidrigkeit darstellen und ein Bußgeld bis zu EUR 30.000,00 nach sich ziehen können.

Bereits im Jahre 2018 wurde der Kündigungsschutz auf Fehlgeburten nach der 12. SSW erstreckt. Gem. § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 MuSchG sind Kündigungen bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der 12. SSW unzulässig. Der nun geschaffene Gleichlauf bzgl. Kündigungsschutz und Beschäftigungsverbot bei Fehlgeburten ab der 13. SSW ist im Hinblick auf die psychischen Belastungen einer Fehlgeburt und aufgrund des staatlichen Schutzauftrages aus Art. 6 Abs. 4 GG zu begrüßen.

Aktuelles

KLIEM
Vergütung für Umkleide-, Körperreinigungs- und innerbetriebliche Wegezeiten

LACHMANN
Arbeitnehmer weigert sich eine rote Arbeitshose zu tragen – Kündigung rechtmäßig?

www.rbl-arbeitsrecht.de

Dr. Johanna Gerstung
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Solicitor (England & Wales, non-practising)

Neue Rechtsprechung zur Vergütung von Betriebsräten

BAG vom 20.03.2025 – 7 AZR 46/24

Das Thema „Betriebsratsvergütung" beschäftigt nach wie vor Praxis und Arbeitsgerichte. Insbesondere die bei VW getroffenen Entscheidungen, die Vergütung vieler Betriebsratsmitglieder auf das rechtmäßige Maß zu reduzieren, hat viele gerichtliche Auseinandersetzungen nach sich gezogen. Laut Aussage des Unternehmens sind 85 streitige Fälle zu zählen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich nun in einer brandaktuellen Entscheidung vom 20. März 2025 (Az. 7 AZR 46/24) mit einem der VW-Fälle beschäftigt. Streitig war insbesondere die Frage nach der Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers bei der Korrektur der Vergütung eines Betriebsratsmitglieds. Bislang liegt nur die Pressemitteilung vor, nicht aber die Entscheidungsbegründung.

Nach der Pressemitteilung lag der Entscheidung der Sachverhalt zugrunde, dass VW in der Vergangenheit vorgenommene, fehlerhafte Vergütungserhöhungen von Betriebsratsmitgliedern korrigiert hatte. Der Kläger war seit 2002 freigestelltes Betriebsratsmitglied, das von seiner Ausbildung her Kfz-Mechaniker und Industriemeister mit der Befähigung zur Ausbildung war und seit 1984 bei VW als Anlagenführer arbeitete. VW hatte ihn von der Entgeltstufe 20 in die Entgeltstufe 18 zurückversetzt und sein Gehalt damit monatlich um einen empfindlichen Betrag gekürzt. Das Betriebsratsmitglied klagte daraufhin und verlangte die Feststellung, dass es weiter nach ES 20 zu bezahlen und das verloren gegangene Gehalt nachzuzahlen sei.

Das LAG Niedersachsen hatte in der Vorinstanz entschieden, dass der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Vergütung nach ES 20 aus § 37 Abs. 4 S. 1 BetrVG habe. Die Norm sieht vor, dass Mitglieder des Betriebsrats nicht schlechter bezahlt werden dürfen als vergleichbare Mitarbeiter mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Der Kläger habe allerdings einen Anspruch nach § 78 S. 2 BetrVG i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB. Demnach dürfen Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die Gehaltsreduzierung bedeute faktisch eine Benachteiligung wegen seiner Tätigkeit als Betriebsrat.

Das BAG hat von der Vorinstanz abweichend jedoch entschieden, dass der Arbeitgeber bei der Korrektur einer Anhebung von Betriebsratsvergütung darzulegen und zu beweisen habe, dass die Vergütungserhöhung fehlerhaft war. Wenn VW eine Vergütungsanpassung mitteile und gewähre, müsse der Konzern im Nachhinein auch darlegen und beweisen, warum das fehlerhaft gewesen sein solle. Erst dann könne das LAG über die Zahlungsanträge des Mitarbeiters befinden, so der Senat. Das BAG hat den Fall daher an das LAG Niedersachsen zurückverwiesen.

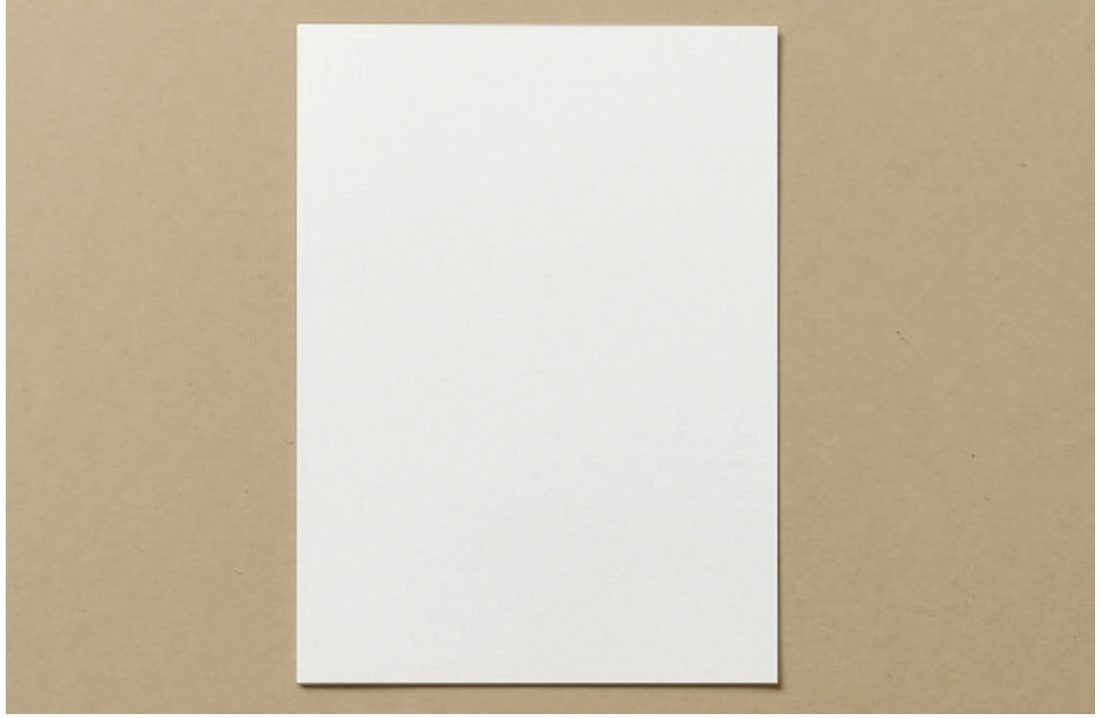
Eine abschließende Klärung in der Sache blieb damit aus. Insbesondere seit dem BGH Urteil aus Januar 2023 bestehende Rechtsunsicherheiten sind damit – anders als von manchen Beobachtern erhofft – noch nicht beseitigt. Die Änderungen des Gesetzgebers an den §§ 37 und 78 BetrVG, sowie weitere zu erwartende Urteile werden nach und nach zur Klärung und Glättung der Wogen um dieses Thema beitragen.

Für die Praxis ergibt sich aus dem BAG Urteil, dass nicht der einzelne Betriebsrat darlegen und beweisen muss, dass ihm auf Grundlage des § 37 Abs. 4 BetrVG und § 78 S. 2 BetrVG iVm § 611 a Abs. 2 BGB eine höhere Vergütung als die tatsächlich gezahlte zusteht, sondern dass der Arbeitgeber bei einer Reduzierung der Vergütung auf die „richtige" Höhe darlegen und beweisen muss, dass die vorher gezahlte höhere Vergütung falsch war. Das ist vergleichbar der Fallsituation „Beförderung", also einem Angebot der Übertragung einer höherwertigen Stelle und Zahlung einer dementsprechenden höheren Vergütung und nicht lediglich eine Wissensmitteilung an den Arbeitnehmer, für die ein anderer Maßstab gelten kann.

Empathisch, pragmatisch, spezialisiert.

Arbeitswelt 4.0
Betriebsrat und Einigungsstelle
Compliance
Datenschutz
Fremdpersonaleinsatz
Führungskräfte und Organmitglieder
Hinweisgebersystem
Matrixstrukturen
Mergers & Acquisitions
Personalabbau & Restrukturierung
Tarif- und Streikrecht
Trennung von Mitarbeitern

www.rbl-arbeitsrecht.de



Marius Kliem
Rechtsanwalt

Christian Winter
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Schadensersatz wegen ausbleibender Zielvorgabe oder Zielvereinbarung – Risiken bei variablen Vergütungssystemen

Gerade in den Führungsebenen, bei außertariflichen Mitarbeitern und leitenden Angestellten bestimmt sich die Vergütung häufig anhand eines teilweise variablen Systems. Die durch den Mitarbeiter und das Unternehmen zu erreichende Ziele werden dabei durch eine einvernehmliche Zielvereinbarung oder durch eine einseitige Zielvorgabe festgelegt. In einigen Fällen werden beide Möglichkeiten auch arbeitsvertraglich kombiniert. Doch nicht immer läuft alles wie ursprünglich geplant oder gewünscht. Manchmal kommt es zu keiner Zielvereinbarung oder Ziele werden nicht vorgegeben. Der Arbeitnehmer hat dennoch ein Interesse daran, den Vergütungsbestandteil zu erhalten, doch es existiert keine Zielerreichung, anhand derer ein Anspruch des Arbeitnehmers zu bemessen wäre. Die Folge sind immer wiederkehrende Klagen auf Zahlung der variablen Vergütung beziehungsweise entsprechenden Schadensersatz. Das BAG hat sich mit Urteil vom 19. Februar 2025 (10 AZR 57/24) erneut mit einem solchen Fall befasst und einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers anerkannt. Das Urteil liegt bisher nur in Form einer Pressemitteilung vor, doch die Folgen für die Praxis sind bereits klar genug, um die Entscheidung mit ausreichender Sicherheit zu bewerten.

Ausgangslage

Variable Vergütungsbestandteile werden über Zielvereinbarungen oder Zielvorgaben umgesetzt. In beiden Fällen werden Ziele hinsichtlich des Unternehmenserfolgs („Unternehmensziele“) und Ziele hinsichtlich der individuellen Leistung des Mitarbeiters („individuelle Ziele“) festgelegt. Die Möglichkeiten sind vielfältig. Unternehmensziele knüpfen häufig an ein bestimmtes Umsatzziel oder Ergebnis – EBIT/EBITDA – an. Individuelle Ziele können im Ergebnis des verantworteten Bereichs, der Umsetzung eines bestimmten Projekts, einer bestimmten Anzahl an Vertragsabschlüssen, einer neuen Organisation und vielem mehr liegen.

Der Sinn einer solchen Vergütungsgestaltung liegt auf der Hand. Durch die Verknüpfung der Ziele mit dem eigenen Gehalt soll der Mitarbeiter zur Erreichung der Ziele motiviert werden. So gewinnen am Ende beide. Das Unternehmen fördert die motivierte und ergebnisorientierte Mitarbeit und der Arbeitnehmer wird für seine Leistung meist attraktiv vergütet.

Generelle Problematik

Diese Ziele müssen jedoch auch festgelegt werden. Dies geschieht bei einer Zielvereinbarung einvernehmlich durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach entsprechenden Gesprächen. Bei der Zielvorgabe bestimmt der Arbeitgeber einseitig die Ziele.

In manchen Fällen erfolgt jedoch keine Zielvorgabe oder Zielvereinbarung. Insbesondere bei der Zielvereinbarung ist es leicht denkbar, dass keine Einigung über die zu erreichenden Ziele erzielt werden kann und so mangels Zielvereinbarung auch keine Erreichung der Ziele möglich ist. Die Konsequenz ist zunächst, dass der variable Vergütungsbestandteil schlicht nicht gezahlt wird.

Das BAG hat sich in der Vergangenheit bereits mehrfach mit dieser Thematik auseinandergesetzt. Insbesondere zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers existieren bereits Entscheidungen, in die sich das jüngste Urteil aus dem Februar 2025 einreiht.

Sachverhalt der jüngsten Entscheidung

Auch in dem hier entschiedenen Fall war eine Zielvorgabe arbeitsvertraglich vereinbart. Zusätzlich bestand eine Betriebsvereinbarung zu näheren Rahmenbedingungen der festzulegenden Ziele und dem Verhältnis von Unternehmenszielen und individuellen Zielen. Doch der Arbeitgeber gab keine individuellen Ziele vor und auch die Unternehmensziele wurden erst im Oktober des Jahres vorgegeben. Der Arbeitnehmer forderte Schadensersatz mit der Begründung, er hätte auch in diesem Jahr die Ziele entsprechend erreicht und die Vergütung erhalten – wenn der Arbeitgeber denn Ziele vorgegeben hätte. Der Arbeitgeber meinte, die Zielvorgabe sei noch rechtzeitig erfolgt.

Entscheidung des BAG vom 19. Februar 2025

Das Bundesarbeitsgericht gab dem klagenden Arbeitnehmer Recht und bestätigte damit die Entscheidung des LAG, nachdem das Arbeitsgericht die Klage in erster Instanz zunächst abgewiesen hatte.

Der Arbeitgeber hatte durch das teilweise Unterlassen der Zielvorgabe und die teilweise Vorgabe der Ziele erst im Oktober seine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag verletzt. Die Zielvorgabe erst im Oktober des Jahres war nicht rechtzeitig. Wie eingangs dargestellt, sah auch das BAG in der Zielvorgabe eine „Motivations- und Anreizfunktion“, welche bei einer derart späten Zielvorgabe nicht mehr gegeben sei. Der Arbeitnehmer hatte damit Anspruch auf Schadensersatz gem. §§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 283 S. 1 BGB. Dies in Höhe einer Zielerreichung von 100 % hinsichtlich der Unternehmensziele. Hinsichtlich der individuellen Ziele zog das Gericht die durchschnittliche Zielerreichung aller Führungskräfte des Arbeitgebers in den vergangenen drei Jahren heran – eine Zielerreichung von 142 %.

Der Arbeitnehmer musste damit erheblich Vergütung nachzahlen. Dieser Anspruch wurde ebenfalls nicht durch ein Mitverschulden des Mitarbeiters gem. § 254 BGB reduziert. Der Arbeitgeber war nach der Vereinbarung allein für die Vorgabe der Ziele verantwortlich. Der Arbeitnehmer musste daher nicht auf die Zielvorgabe hinwirken.

Bewertung und Folgen für die Praxis
Das BAG führt mit diesem Urteil konsequent die bisherige Linie zur Problematik der verspäteten oder unterlassenen Zielvorgabe fort und dies auch mit überzeugendem Ergebnis.

Die Ziele dienen der Motivation des Mitarbeiters und dieser muss auch die Möglichkeit haben, die Ziele tatsächlich zu erreichen. Bei einer massiv verspäteten Zielvorgabe ist dies nicht mehr möglich. Die Verantwortung trägt dabei allein der Arbeitgeber, weshalb er die Vergütung auch ohne Zielvorgabe zu zahlen hat.

Ebenso wird es in ähnlichen gelagerten Fällen auch auf den Grad der Verspätung der Zielvorgabe oder Zielvereinbarung ankommen. Richtigerweise war vorliegend die Zielvorgabe im Oktober nicht mehr ernsthaft positiv zu berücksichtigen. Ebenso wurde dies in der Vergangenheit bei einer Verspätung um 6 Monate entschieden (LAG Hessen vom 30.4.2021 – 14 Sa 606/19). Bei einer Verspätung jedoch nur um einige Wochen oder sogar wenige Monate, kann die Rechtslage jedoch schnell anders aussehen und kein Anspruch auf Schadensersatz wegen der Verspätung bestehen.

Vergleich zur Rechtslage bei Zielvereinbarungen
Anders kann die Rechtslage bei einer Zielvereinbarung sein. Hier muss der Arbeitnehmer mitwirken. In der Vergangenheit hat das BAG daher zur Zielvereinbarung entschieden (BAG vom 3.7.2024 – 10 AZR 171/23), dass der Arbeitgeber nicht allein verantwortlich ist für die Aufnahme der Verhandlungen über die Zielvereinbarung. Kommt eine Vereinbarung erst stark verspätet oder überhaupt nicht zustande, so kommt es ebenfalls darauf an, wer dies zu vertreten hat. Ein Schadensersatzanspruch kommt daher bei der Zielvereinbarung nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber überwiegend für deren Ausbleiben oder Verspätung verantwortlich ist.

Kombination von Zielvereinbarung und Zielvorgabe?
Die soeben genannte Entscheidung aus dem Juni 2024 (10 AZR 171/23) zur Zielvereinbarung ist ebenfalls deshalb interessant, sie die Thematik der Kombination von Zielvereinbarung und Zielvorgabe behandelt. Hierbei handelt es sich um eine besonders relevante Thematik, da gerade Zielvereinbarungen besonders anfällig dafür sind, nicht zustande zu kommen. In dem entschiedenen Fall war arbeitsvertraglich geregelt, dass der Arbeitgeber bei Scheitern der Verhandlungen über eine Zielvereinbarung die Ziele nach billigem Ermessen vorgeben kann, mithin eine Zielvorgabe die Zielvereinbarung ersetzt.

Nachdem eine Einigung nicht erreicht werden konnte, gab der Arbeitgeber die Ziele also vor. Der Arbeitnehmer erreichte diese vom Arbeitgeber vorgegebenen Ziele nicht. Er verwies sodann auf die erfolglose Verhandlung zum Abschluss einer gemeinsamen Zielvereinbarung und vertrat die Auffassung, der Arbeitgeber hätte nicht einseitig eine Zielvorgabe formulieren dürfen. Schließlich forderte er Schadensersatz in Höhe des entgangenen Bonus.

Das BAG gab dem Arbeitnehmer auch in diesem Falle Recht und sprach ihm einen Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber wegen ihm entgangenen Gehalts zu. Der Arbeitgeber habe schuldhaft seine Pflicht verletzt, mit dem Kläger eine Zielvereinbarung abzuschließen. Die Ersetzung der Zielvereinbarung durch eine einseitige Zielvorgabe sei unzulässig, da die Klausel des Arbeitsvertrages unwirksam war. Die Höhe des Anspruchs bemaß das Gericht nach der maximalen Zielerreichung.

Nach Auffassung des Gerichts war die vertragliche Klausel zur Festlegung des Ziels insofern unwirksam, als sie die Möglichkeit der einseitigen Zielvorgabe bei Scheitern einer vorherigen Zielvereinbarung umfasste. Der Arbeitgeber könne sonst die Verhandlungen über eine Zielvereinbarung grundlos verweigern oder abbrechen, um die erforderliche Konkretisierung und Gewichtung der zu erreichenden Ziele einseitig vorzunehmen. Damit könne der Arbeitgeber einseitig das vordergründige Verfahren zur Zielvereinbarung unterlaufen. Dies erzeuge ebenso bereits im Vorfeld einen unangemessenen Druck auf den Arbeitnehmer, die Vorschläge des Arbeitgebers für eine Zielvereinbarung auch dann zu akzeptieren, wenn die eigenen Vorstellungen davon abweichen.

Es galten deshalb ausschließlich die Grundsätze über die Zielvereinbarung. Nach dem BAG hätte der Arbeitgeber die Pflicht gehabt, den Kerninhalt der von ihm vorgeschlagenen Zielvereinbarung ernsthaft zur Disposition zu stellen und dem Arbeitnehmer Gestaltungsfreiheit zur Wahrung seiner Interessen einzuräumen. Mithin wäre der Arbeitgeber verpflichtet gewesen, ernsthaft und offen über den Inhalt der Ziele zu verhandeln. Dieser Pflicht sei der Arbeitgeber aber nicht hinreichend nachgekommen. Daher war der Arbeitgeber allein für das Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung verantwortlich und entsprechend schadensersatzpflichtig.

.....
FAZIT
Arbeitgeber sind gut beraten, wenn sie Zielvorgaben zu den vereinbarten Zeiten konsequent treffen – auch wenn die unternehmerische Lage vielleicht gerade unklar ist und man lieber erst später Ziele vorgeben möchte. Verzögerungen bei der Zielvorgabe wirken sich fast immer zum Nachteil des Arbeitgebers aus. Bei einer Zielvereinbarung hingegen ist die Lage komplizierter. Entscheidend ist dort das Verschulden der Vertragsparteien im Einzelfall. In jedem Falle müssen ergebnisoffene Verhandlungen auf Augenhöhe geführt werden, sonst führt ein Scheitern der Verhandlungen ebenfalls zu Schadensersatzansprüchen. Auch die Kombination aus Zielvereinbarung und hilfsweiser Zielvorgabe ist keine empfehlenswerte Vorgehensweise, da dies den Charakter der Verhandlung der Zielvereinbarung unterläuft und einer AGB-Kontrolle nicht standhält.

Veröffentlichungen

Das Arbeiten an Sonn- und Feiertagen, ARP 2024, 295 **(Maximilian Lachmann)**

Die Betriebsänderung in Etappen – Gibt es das?, DStR 2024, 2335 **(Dr. Kerstin Reiserer und Marius Kliem)**

Von der Ansparphase bis zur Freistellung – ein Leitfaden für Lebensarbeitszeitkosten, DB 2025, 255 **(Maximilian Lachmann)**

Anna Hemberger
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Politische Äußerungen von Arbeitnehmern auf Social Media - Grenzen und Konsequenzen im Arbeitsrecht

In einer zunehmend digitalisierten Welt haben soziale Medien einen festen Platz in unserem Alltag eingenommen. Dabei werden häufig auch politische Äußerungen getätigt. In einer demokratischen Gesellschaft ist die freie Meinungsäußerung ein Grundrecht, doch wie weit reicht dieses Recht im Arbeitsverhältnis? Was passiert, wenn ein Facebook-Post die Grenze zwischen Privatleben und Beruf überschreitet?

Das LAG Düsseldorf hat in seinem Urteil vom 8. Oktober 2024 zu diesem Thema Stellung bezogen. Es dient als Grundlage für diesen Beitrag.

Sachverhalt

Der Kläger, ein langjähriger Mitarbeiter, hatte auf seinem Facebook-Profil Inhalte veröffentlicht, die als antisemitisch und diskriminierend eingestuft wurden. Diese Posts verstießen zudem gegen die „Business Conduct Guidelines" des Unternehmens, die klare Verhaltensvorgaben für Mitarbeiter enthielten, um das Ansehen des Unternehmens zu schützen. Zwar veröffentlichte der Arbeitnehmer seine politischen Ansichten auf seinem privaten Facebook-Profil, jedoch war darauf erkennbar, bei welcher Firma er angestellt war. Daher entschied sich der Arbeitgeber, u.a. aus Sorge vor einer möglichen Rufschädigung, zu einer fristlosen Kündigung.

Entscheidung

Das LAG Düsseldorf entschied, dass die Kündigung nicht rechtmäßig war, da die Inhalte zwar unangemessen waren, aber keine ausreichende Grundlage für eine fristlose Kündigung darstellten. Es wurde betont, dass die Meinungsfreiheit des Klägers berücksichtigt werden müsse, solange keine schwerwiegenden Unternehmensinteressen verletzt werden.

Auch wenn die Äußerungen ein „äußerst grenzwertiges Verhältnis zu menschlichem Leben, körperlicher Unversehrtheit und Gewalt im Allgemeinen und zu der jüdischer und/oder israelischer Menschen im Besonderen" widerspiegelten, könne kein vorsätzliches Handeln im Hinblick auf arbeitsvertragliche Pflichtverletzung festgestellt werden. Interessen des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer verletzt werden, kann eine Kündigung in Betracht kommen (BAG, Urteil vom 10.4.2014 – 2 AZR 684/13).

Wie selten diese Fälle sind, verdeutlicht auch das Urteil des LAG Düsseldorf. Selbst offen sichtbare judenfeindliche Äußerungen und die Verherrlichung von Terror auf Social Media bieten keine ausreichende Grundlage für eine Kündigung. Letztlich ist dem LAG Düsseldorf jedoch zuzustimmen, denn private politische Äußerungen sind grundsätzlich durch die Meinungsfreiheit gedeckt. Das Urteil verdeutlicht, dass die Rechte des Einzelnen nicht leichtfertig eingeschränkt werden dürfen, und ruft Arbeitgeber zur Vorsicht bei der Beurteilung solcher Fälle auf.

FAZIT

Im Wirtschaftsalltag spielt die Reputation eines Unternehmens eine große Rolle. Ein privates Fehlverhalten eines einzelnen Mitarbeiters kann dabei für ein Unternehmen massive Auswirkungen haben. Für private Äußerungen sieht das Arbeitsrecht allerdings keine Sanktionen vor.

Berührt das außerdienstliche Verhalten den dienstvertraglichen Pflichtenkreis nicht, dann ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die ihm bekannt gewordenen Umstände aus der Privatsphäre des betroffenen Arbeitnehmers durch den Ausspruch einer Kündigung zu missbilligen (BAG, Urteil vom 23.10.2008 - 2 AZR 483/07). Das Verhalten eines Arbeitnehmers in seinem privaten Lebensbereich steht damit außerhalb der Einflusssphäre des Arbeitgebers.

Nur in seltenen Fällen, in denen sein Fehlverhalten einen Bezug zu seinen dienstvertraglichen Verpflichtungen oder zu seiner Tätigkeit hat und dadurch berechtigte

Marcel Breitmayer
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Kein digitales Zugangsrecht einer Gewerkschaft zum Betrieb

Entscheidung des BAG vom 28.01.2025 - 1 AZR 33 / 24

Die vergangene Ausgabe RBL Aktuell berichtete von einer Gesetzesnovelle, die Gewerkschaften Zugang zu der im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologie verschaffen sollte. Hiervon sollte sowohl ein Anspruch auf Herausgabe betrieblicher E-Mail-Adressen als auch ein Zugang zum betrieblichen Intranet umfasst sein. Der Entwurf fiel dem Ende der Ampel-Koalition zum Opfer, sodass es bis auf weiteres beim alten Rechtsstand bleibt. Zu diesem hat sich nun das BAG geäußert.

Sachverhalt

Adidas und die IG BCE stritten darüber, ob die Gewerkschaft bei Adidas digital Werbung betreiben darf. Ein erheblicher Teil der über 5.000 Arbeitnehmer arbeiten teilweise oder vollständig außerhalb des Betriebs oder im Home-Office und sind für die Gewerkschaft vor Ort nicht erreichbar. Die betriebsinterne Kommunikation erfolgt digital per E-Mail, über das konzerneigene soziale Netzwerk „Viva Engage“ und das Intranet.

Die Gewerkschaft verlangte daher „Zugang“ zu diesen Systemen. Hierzu habe die Beklagte sämtliche betrieblichen E-Mail-Adressen zu übermitteln, einen Account für die Gewerkschaft bei Viva Engage zu erstellen und auf der Startseite des Intranets eine Verlinkung auf die Website der Gewerkschaft zu erstellen.

Die Entscheidung

Das BAG hat alle Anträge der Klägerin für unbegründet gehalten.

Grundsätzlich folgt aus der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG ein Recht der Gewerkschaft auch ihr bekannte betriebliche E-Mail-Adressen zu Werbezwecken zu nutzen. Da es bislang und auch bis auf weiteres keine gesetzliche Regelung zur Ausgestaltung dieses Rechts gibt, hatte das BAG bei seiner Entscheidung die konfligierenden Grundrechte des Arbeitgebers auf Berufs- und Eigentumsfreiheit, sowie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer mit der Koalitionsfreiheit abzuwägen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass dem Arbeitgeber ein passives Dulden von Werbemaßnahmen eher zugemutet werden kann als Werbemaßnahmen der Gewerkschaft aktiv zu fördern. Bei umfassender Abwägung habe die Gewerkschaft daher keinen Anspruch auf die aktive Bereitstellung von E-Mail-Adressen, Social-Media-Accounts oder Verlinkungen im Intranet.

Zwar gebe es in § 9 Abs. 3 S. 2 BPersVG einen beschränkten Anspruch auf digitalen Zugang zur Dienststelle. Diese Regelung könne aber nicht auf privatwirtschaftliche Unternehmen ausgedehnt werden, da eine entsprechende Regelung für diese gerade fehle.

.....

FAZIT

Das BAG bestätigt mit dieser Entscheidung die schon bestehende untergerichtliche Rechtsprechung. Gewerkschaften dürfen für sich auch digital werben, aber Arbeitgeber müssen dies nicht aktiv unterstützen. Die Entscheidung ist konsequent und bringt die Grundrechte von Arbeitgeber und Gewerkschaft in angemessenen Ausgleich. Vor dem Hintergrund sinkender Mitgliederzahlen und der Tatsache der voranschreitenden Digitalisierung ist jedoch nicht damit zu rechnen, dass der zugrundeliegende Konflikt befriedet ist. Ob das BAG ebenso entscheiden würde, wenn in einem Betrieb die persönliche Ansprache aufgrund weit überwiegender Home-Office-Regelungen eine persönliche Ansprache unmöglich ist, ist offen. Gewerkschaften werden weiter nach Möglichkeiten suchen, Arbeitnehmer auch digital ansprechen zu können. Arbeitgeber müssen bei alledem Vorgaben des Datenschutzes und der IT-Sicherheit beachten. Sowohl die IG BCE wie auch die Vertreter von Adidas sehen Handlungsbedarf für den Gesetzgeber.

Florian Hampeter
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers und seine Hürden in der unternehmerischen Praxis

Das Tätigwerden des Arbeitnehmers am häuslichen Arbeitsplatz – das sogenannte Homeoffice – etablierte sich ab 2020 immer mehr zu einem verbreiteten Arbeitsmodell. Die Arbeit aus den eigenen vier Wänden beschrieb die Norm, die betriebliche Präsenz der Mitarbeiter rückte fortan in den Hintergrund. Homeoffice-Regelungen sollten ursprünglich zu einer Sicherstellung der Produktivität im Betrieb dienen. Mit der Zeit kristallisierten sich etwaige Nachteile des vermeintlich zukunftsträchtigen Arbeitsmodells heraus. Nun zeichnet sich in der deutschen Wirtschaft der Trend zum „Return to Office" ab. Bereits 2024 sprach sich Christian Klein, der Vorstandsvorsitzende der SAP SE, öffentlich für eine Rückkehr der Beschäftigten in den Betrieb aus. So auch die Mercedes-Benz AG Anfang 2025, wie das Magazin WirtschaftsWoche berichtete. Der Brückenschlag zwischen einem Attraktivitätsverlust des Arbeitgebers und der Ausübung des Direktionsrechts nach § 106 S. 1 GewO im Rahmen des Homeoffice gelingt nicht immer. Am Beispiel der Entscheidung des LAG Köln vom 11.7.2024 (Az. 6 Sa 579/23) soll vor allem der Handlungsspielraum des Arbeitgebers beleuchtet werden. Konkret geht es um die Frage, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber ein Erscheinen im Betrieb anordnen kann.

Sachverhalt

Der Kläger war seit Januar 2017 bei der Beklagten tätig. Die Beklagte ist eine Gesellschaft im Bereich industrieller Planung, Entwicklung und Realisierung. Sie betreut vor allem Kunden im Automotive-Bereich und lässt sich selbst der Automobilbranche zuordnen.

Eine zwischen den Parteien vereinbarte arbeitsvertragliche Regelung sah vor, dass sich der Arbeitsort des Klägers auf die gesamte Unternehmensgruppe und deren laufende Projekte beziehe. Tatsächlich arbeitete der Kläger beinahe ausschließlich aus dem Homeoffice. Nach einer Standortverlagerung widerrief der Arbeitgeber die Homeoffice-Erlaubnis, sprach hilfsweise eine Änderungskündigung aus und versetzte den Arbeitnehmer an einen 500 Kilometer entfernten Standort. Die Standortverlagerung beruhte auf einer unternehmerischen Entscheidung, den Betrieb am Heimatstandort des Klägers vollumfänglich stillzulegen. Dabei gewährte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Art Karenzzeit von einem Monat. Die Parteien stritten über die Wirksamkeit der ordentlichen Änderungskündigung und der Versetzung.

Entscheidung

Bereits das Arbeitsgericht Köln gab der Kündigungsschutzklage statt. Die Versetzung werde den Anforderungen des Weisungsrechts gemäß § 106 S. 1 GewO nicht gerecht. Die von der Beklagten erklärte Änderungskündigung, die im Ergebnis als eine Beendigungskündigung zu behandeln sei, war weiterhin nicht sozial gerechtfertigt, da kein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG vorlag. Das LAG Köln folgte der Auffassung der ersten Instanz weitestgehend und befand die Versetzung für unwirksam, da sie die nach § 106 GewO zu beachtende Grenze des billigen Ermessens nicht einhielt. Grundlegend war dabei, dass der Arbeitsvertrag zwar keine konkrete Regelung zu einer Homeoffice-Möglichkeit vorsah, der Kläger dennoch den Großteil seiner Arbeitsleistung nicht in Präsenz erbrachte. Dabei bejahte das LAG Köln, dass eine vom Arbeitgeber vorgeschriebene Tätigkeit im Homeoffice auf grundrechtliche Grenzen stößt und im Ergebnis nicht möglich sei. Eine zwangsläufige Änderung des Arbeitsvertrags konnte im Ergebnis nicht vollends überzeugen.

Dennoch erschien eine Weisung wie im Ausgangsfall als nicht ausgeschlossen. Hierbei käme es auf die sachlichen Interessen der Beklagten, welche die Interessen des Klägers – beispielsweise das Ortsinteresse – überwiegen müssten, an.

Hierzu konnte die Beklagte keine das Gericht überzeugenden Tatsachen vortragen. Der Kündigung fehlte es im Ergebnis an einem dringenden betrieblichen Erfordernis nach § 1 Abs. 2 KSchG, da eine unternehmerische Organisationsentscheidung hinsichtlich der Homeoffice-Tätigkeit nicht ersichtlich war.

FAZIT

Es bedarf keiner gesonderten Vereinbarung oder Feststellung, dass die Betriebsstätte den traditionellen Arbeitsort des Arbeitnehmers bildet (vgl. LAG Nürnberg vom 17.2.2004 – 6 Sa 518/03, NZA-RR 2004, 628). Vielmehr geht es um die Frage, unter welchen Umständen der Arbeitnehmer erstmalig seine Arbeitsleistung im Homeoffice erbringen durfte. Einerseits ließe sich an Vereinbarungen im Arbeitsvertrag durch entsprechende Klauseln denken. Pandemiebedingt trat § 28b IV IfSG in Kraft und bildete in vielen Unternehmen die Rechtsgrundlage für Tätigkeiten im Homeoffice. In der Praxis etablierte sich allerdings der Usus, dass Arbeitnehmern eine Tätigkeit im Homeoffice auch weit nach der Pandemie ermöglicht wurde. Mit der Folge, dass nicht selten eine konkludente Änderung des Arbeitsvertrags folgte (vgl. LAG Schleswig-Holstein vom 7.8.2018 – 1 Sa 23/18, BeckRS 2018, 27227).

Dennoch lässt sich – überwiegend in der Privatwirtschaft – ein Bestreben der Arbeitgeber erkennen, die Mitarbeitenden zu einer Präsenztätigkeit zu bewegen.

Aus Arbeitgebersicht wohl einleuchtend. Aus arbeitsrechtlicher Sicht nur begrenzt möglich.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers aus § 106 GewO kann ein scharfes Schwert sein. Einzelheiten der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Dienste können in fachlicher, örtlicher und Zeitlicher Hinsicht konkretisiert werden. Notfalls ohne Zustimmung, sogar gegen den Willen, des Arbeitnehmers (vgl. Preis in ErfK, GewO, 25. Aufl. 2025, § 106 Rn. 2). Dennoch ist das Weisungsrecht kein Selbstläufer. Das billige Ermessen ist arbeitgeberseitig entsprechend zu würdigen und die sachlichen Interessen des Arbeitgebers müssten im Ergebnis überwiegen. Gleichwohl das Weisungsrecht keine Allzweckwaffe darstellt, ist es dennoch ein zulässiges Gestaltungsmittel, um Homeoffice-Regelungen gegebenenfalls einzuschränken. Weiterhin wäre den Arbeitgebern anzuraten, für die Zukunft entsprechend rechtssichere Homeoffice-Regelungen in ihre Arbeitsverträge zu integrieren.

Es bleibt mit Spannung zu erwarten, ob die Gerichte ihre Rechtsprechung insoweit anpassen, dass die Perspektive der Arbeitgeber mehr Berücksichtigung findet. Beispielhaft könnten Effizienzverluste, wirtschaftliche Schäden oder allgemeine Unzufriedenheiten mit der Betriebsgemeinschaft angeführt werden. Die Frage, ab welchem Schwellenwert das Ergebnis der rechtlichen Auseinandersetzung mit Homeoffice-Regelungen untragbar wird, bleibt zunächst bestehen. Dabei sollte der Anspruch gerade darin liegen, die praktische Wirksamkeit des Weisungsrechts nicht weiter einzuschränken.

RBL Autorinnen & Autoren

Dr. Kerstin Reiserer
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
PARTNERIN

k.reiserer@rbl-arbeitsrecht.de

Johanna Tormählen
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

j.tormaehlen@rbl-arbeitsrecht.de

Dr. Madelaine Isabelle Baade
Rechtsanwältin
PARTNERIN

m.baade@rbl-arbeitsrecht.de

Dr. Johanna Gerstung
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Solicitor (England & Wales, non-practising)

j.gerstung@rbl-arbeitsrecht.de

Maximilian Lachmann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
PARTNER

m.lachmann@rbl-arbeitsrecht.de

Marius Kliem
Rechtsanwalt

m.kliem@rbl-arbeitsrecht.de

RBL Wissenschaftliche Mitarbeiter:in

Florian Hampeter

Anna Hemberger

Christian Winter

Marcel Breitmayer

IMPRESSUM

AUSGABE 05. 2025

Herausgeber:innen
REISERER BAADE LACHMANN Rechtsanwälte PartmbB | Erwin-Rohde-Straße 18 | 69120 Heidelberg

Design
Martina Meyer | Dipl. Grafikdesignerin, Heidelberg

Fotos
shutterstock

R | B | L

REISERER BAADE LACHMANN

ARBEITSRECHT

ERWIN-ROHDE-STRASSE 18
69120 HEIDELBERG

Fon: +49 6221 64878-00
INFO@RBL-ARBEITSRECHT.DE