

Fachanwalt Arbeitsrecht,
Fachanwalt Handels-und Gesellschaftsrecht,
Fachanwalt Steuerrecht
Weitere Bereiche: internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz,
NDA, Lizenzen, GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge
Leutragraben 1 (Jentower), 07743 Jena, Tel: 03641/2173-10
www.heinze-law.com

1. ArbG München, 11.07.2024, „Weihnachtsgeld“ trotz Kündigung

Der **Arbeitsvertrag** sah die Zahlung einer **Sonderzahlung unter Bezugnahme auf den Manteltarifvertrag** vor, der MTV regelte: „...erhalten im letzten Quartal des Kalenderjahres eine Sonderzahlung von 80 % des Bruttomonatsgehalts, **sofern das Arbeitsverhältnis nicht im Auszahlungszeitpunkt gekündigt ist, außer im Falle betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung...**“. Die **Klägerin kündigte** am 26.09. zum 31.12.2023. Die textliche Voraussetzung zum Ausschluss von der Sonderzahlung lag also vor. Das **ArbG** sprach die Sonderzahlung trotzdem zu. Zwar seien **Regelungen in Tarifverträgen privilegiert** in ihrer Ausgestaltbarkeit, eine **Überprüfung** solcher Regelungen **finde nach AGB Recht** gem. § 310 BGB **nicht statt**. Jedoch sei diese **Privilegierung aufgehoben**, wenn **nur einzelne tarifliche Regelungen** in Bezug genommen werden und nicht das tarifliche Gesamtwerk. So lag der Fall, das Arbeitsgericht **unterzog deshalb die tarifliche Regelung der AGB Kontrolle** und **befand**, die **Sonderzahlung** habe einen **Mischcharakter**, also nicht lediglich einen Treue- und Motivationseffekt (Gratifikation) sondern **auch die Entlohnung für geleistete Arbeit** als Gegenstand (Entgelt), letzteres **kann nicht** in der Auszahlung **durch AGB** (Arbeitsvertrag) davon **abhängig gemacht werden, ob** das Arbeitsverhältnis **gekündigt sei oder nicht**.

Dieser Sichtweise ist **uneingeschränkt zuzustimmen**. **Wir klagen** gegenwärtig vor dem **LAG Nürnberg** in einem **ähnlichen Fall** zur Frage der **Überprüfbarkeit** von in Bezug genommenen **tariflichen Regelungen nach AGB-Recht** mit dem **Ziel** der **Klärung** dieser Frage durch das **BAG**.

2.) LAG Berlin/Brandenburg, 05.07.2024, Handballspielen - AUB/ Beweiswert

Der Kläger legte eine **AUB ab 27.10.2022** vor bis 10.11. verlängert über Folgebescheinigung bis 30.11. Er erhielt Entgeltfortzahlung. Im Nachhinein stellte sich eine Freizeitaktivität durch **Teilnahme** an einem **Handballspiel** am **09.11.** als Spieler und 19.11. als Schiedsrichter heraus. Weil das **Unternehmen** mit dieser Basis den **Beweiswert** der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung **für erschüttert hielt**, forderte es geleistete Entgeltfortzahlung mit der Klage zurück. Abweichend von der ersten Instanz hielt das LAG Berlin/Brandenburg den Beweiswert für erschüttert und gab der Klage statt. **Weil** der Mitarbeiter **nicht zu den konkreten** Umständen der **Erkrankung vorgetragen** habe, gelte der **Vortrag des Unternehmens** zur Erschütterung des Beweiswertes als **zugestanden**. Das LAG suchte hiermit die Lösung des Falles auf **prozessualen Wege**. Das ist **zutreffend**, denn das Unternehmen kann im Rückforderungsprozess konkrete **Krankheitsumstände nur widerlegen, wenn** es hierrüber **Kenntnis**, sei es durch den Prozessvortrag des Mitarbeiters oder auf anderem Wege, hat. Denn zur **Verpflichtung konkreten Prozessvortrags nach § 138 Abs. 2 ZPO** gehört der Vortrag, **warum der Mitarbeiter entschuldigt gefehlt** habe. Im Regelfall kann dieser über den hohen Beweiswert der AUB abgekürzt werden. Jedenfalls dann, wenn **der Beweiswert der AUB erschüttert ist**, so wie hier aufgrund Indizien gegen eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund der konkreten Sportaktivitäten in der Freizeit –

Fachanwalt Arbeitsrecht,
Fachanwalt Handels-und Gesellschaftsrecht,
Fachanwalt Steuerrecht
Weitere Bereiche: internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz,
NDA, Lizenzen, GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge
Leutragraben 1 (Jentower), 07743 Jena, Tel: 03641/2173-10
www.heinze-law.com

wettkampfmäßiges Handballspielen setze ein robuster körperliche Verfassung voraus – hat der **Mitarbeiter mehr vorzutragen**. Hinzu kam hier die Entsprechung der Dauer der AU zur Kündigungsfrist und die Abweichung des behandelnden Arztes von der Regel, nicht länger als 14 Krankschreibung vorzunehmen. **Mangels Entgegenreten** gegen diese die Erschütterung der AUB bewirkenden Indizien seitens des Mitarbeiters **galt der Vortrag des Unternehmens als zugestanden** und damit als **alleinig maßgeblicher Prozessvortrag**.

3. BAG 23.04.2024, Körperreinigung - vergütungspflichte Arbeitszeit?

Ein **Containermechaniker**, welcher infolge Schleifarbeiten während der **Arbeitszeit erheblich körperlich verschmutzte** machte **55 min. je Arbeitstag** als **vergütungspflichtige Arbeitszeit** für **Umkleide-, Körperreinigungs- und Wegezeiten** geltend, über die Jahre 2017 – April 2022 kumuliert mit einem Zahlungsantrag über **25.254 EUR**. Das BAG sieht durch aus eine Vergütungspflicht als denkbar an nach § 611a Abs. 2 BGB. Zwar sei, so die Beklagte, das Duschen weder angewiesen noch aus Gründen des Gesundheitsschutzes erforderlich. Das **BAG** knüpft differenzierter daran an, in **welchem Grad** das **Duschen mit der eigentlichen Arbeitsleistung verknüpft** ist. Dies kann gegeben sein, sofern sich der Arbeitnehmer **bei seiner geschuldeten Arbeitsleistung** z.B. so sehr **verschmutzt, dass** ihm ein **Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs** und der **Weg nach Hause** - sei es durch Nutzung des Öffentlichen Personennahverkehrs oder des eigenen Fahrzeugs - **ohne eine vorherige Reinigung** des Körpers nicht möglich erscheint und damit der **Gesamtvorgang - arbeiten und duschen** - deshalb **fremdnützig** ist. **Nicht jede** im Verlauf eines Arbeitstags auftretende **Verschmutzung** „erfordert“ damit ein **Duschen**, das in unmittelbarem Zusammenhang mit den vom Arbeitgeber zugewiesenen Tätigkeiten steht. Das **BAG differenziert olfaktorisch feinsinnig**: das Waschen zur **Beseitigung üblicher** Verunreinigung und **Körpergeruchsbildung** dient der **Befriedigung privater Bedürfnisse**; es ist **nicht ausschließlich fremdnützig und damit nicht vergütungspflichtig**. Darüber **hinausgehende Verunreinigung** einschließlich olfaktorische Belästigung haben den erforderlichen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung, so z.B. wenn der Arbeitnehmer sehr stark schmutzende Tätigkeiten oder Arbeiten mit stark geruchsbelästigenden Stoffen ausübt, er bei seiner Tätigkeit eine körpergrößtflächige persönliche Schutzausrüstung trägt oder er Tätigkeiten unter besonderen klimatischen Bedingungen oder bei Nässe verrichtet. Hier wäre die Duschzeit vergütungspflichtig. Um vergütungspflichtige Arbeitszeit handelt es sich zudem dann bei dem **An- und Ablegen** einer vorgeschriebenen und nur im Betrieb zu tragenden **Dienstkleidung**. Das Umkleiden ist in diesem Fall ausschließlich fremdnützig. Auch die **Wegezeiten vom Werktor** zur Umkleide und zur Dusche und zurück erkennt das BAG als vergütungspflichtig an, **penibel** hatte das **LAG** die **40 m Wegstrecke** von der Umkleide zum Arbeitsplatz und zurück mit 1 min. Wegzeit geschätzt. Denn der Kläger hatte nicht die Möglichkeit, die Arbeitskleidung am Arbeitsplatz an- und abzulegen, sondern muss dafür den räumlich getrennten Umkleideraum aufsuchen.