

Herzlich willkommen zur Online-Veranstaltung

UPDATE ARBEITSRECHT

Verbandsjurist Ricardo Arentz



THEMENÜBERSICHT

- **Rechtsprechung**
 - Entschädigung wegen Überwachung durch Detektei
 - Update: Erschütterung Beweiswert Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Teil 1
 - Update: Erschütterung Beweiswert Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Teil 2
 - Überstundenvergütung bei Teilzeit
 - Darlegung des Schadens bei Anspruch nach Art. 82 DSGVO
 - Präventionsverfahren während Wartezeit
 - Equal Pay: Differenz der Mediane
- **Gesetzesänderungen**
 - Viertes Bürokratieentlastungsgesetz
 - Verlängerung der Kurzarbeit
 - Erhöhung Mindestlohn & Anpassung der Minijobgrenze
 - Betriebsratsvergütung
 - Vaterschaftsurlaub

1

RECHTSPRECHUNG



ENTSCHÄDIGUNG WEGEN ÜBERWACHUNG DURCH DETEKTEI

BAG URTEIL V. 25.07.2024, AZ.: 8 AZR 225/23

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber in verschiedenen Positionen im Vertrieb tätig und verrichtete seine Arbeit im Außendienst und im Homeoffice. Aufgrund einer Streitigkeit legte der Arbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht ein und teilte via E-Mail am gleichen Tag mit, dass er aufgrund einer „außerhalb der Arbeitszeit“ erlittenen Verletzung arbeitsunfähig sei. Der Arbeitgeber beauftragte daraufhin einen Detektiv, der stichprobenartig eine Überwachung vornahm. Der Detektiv vermerkte, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit u. a. sperrige und größere Gegenstände verladen, eine Autobatterie ausgebaut und bei dem Besuch eines Badstudios das linke Bein beim gehen nachgezogen hat. Nach der Konfrontation durch den Arbeitgeber verlangte der Arbeitnehmer ein angemessenes Schmerzensgeld von mindestens 25.000 Euro.

Die Entscheidung:

- Das BAG hat die Dokumentation des sichtbaren Gesundheitszustandes des Klägers zum Teil als verbotene Verarbeitung von Gesundheitsdaten nach der DSGVO qualifiziert.
- Das Verbot der Verarbeitung von Gesundheitsdaten nach Art. 9 Abs. 1 DSGVO sei hier nicht entfallen, da der Arbeitgeber nicht hinreichend darlegen konnte, dass die Verarbeitung erforderlich gewesen war um die ihm aus dem Arbeitsrecht erwachsenen Rechte auszuüben.
- Das BAG zeigte zudem auf, dass als milderer Mittel zunächst die Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse in Betracht gekommen wäre.
- Dem Arbeitnehmer wurde eine Entschädigung i. H. v. 1.500 Euro zugesprochen.



UPDATE: ERSCHÜTTERUNG BEWEISWERT ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG – TEIL 1

BAG URTEIL V. 18.09.2024, AZ.: 5 AZR 29/24

Der Fall:

Der Arbeitnehmer war seit 2020 bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Er kündigte am Freitag, den 29.04.2022 nach Dienstschluss das mit der Arbeitgeberin bestehende Arbeitsverhältnis zum 31.05.2022. Am Montag den 02.05.2022 erschien der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit und meldete sich mit entsprechender Bescheinigung arbeitsunfähig bis zum 13.05.2022. Am 13.05.2022 erfolgte eine Folgebescheinigung bis zum 31.05.2022, ehe der Arbeitnehmer am 01.06.2022 die neue Arbeit aufnahm. Die Arbeitgeberin zahlte für den Mai 2022 keinen Lohn, weshalb der Arbeitnehmer klagte.

Die Entscheidung:

- Das BAG dehnt die Rechtsprechung bzgl. des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aus: Der Beweiswert kann nunmehr auch dann erschüttert sein, wenn Arbeitnehmende sich innerhalb der Kündigungsfrist mehrfach krankmelden und zwischen der Übergabe der Kündigung und der Vorlage der AUB ein enger zeitlicher Zusammenhang besteht.
- Entscheidend ist eine Gesamtschau aller Umstände, die das LAG in der Vorinstanz nicht ausreichend würdigte, weswegen der Rechtsstreit zurückverwiesen wurde.



UPDATE: ERSCHÜTTERUNG BEWEISWERT ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG – TEIL 2

LAG NIEDERSACHSEN URTEIL V. 24.08.2023, AZ.: 2 AZR 17/23

Der Fall:

Der Arbeitnehmer erhielt am 24.04.2023 die Aufgabe eine Präsentation bis zum 28.04.2023 zu erstellen, der er nicht ordnungsgemäß nachkam. Er wurde zur Nachbesserung aufgefordert, welche er bis zum 02.05.2023, dem nächsten Arbeitstag, zusagte. Zugleich sprach er einen Urlaub für Anfang Juni 2023 ab, den der Arbeitgeber seiner Meinung nach vorher bereits bewilligt haben soll. Der Arbeitgeber wies den Wunsch ab. Der Kläger meldete sich am 02.05.2023 arbeitsunfähig. Die AUB reichte zunächst bis zum 16.05.2023. Zwischenzeitlich begehrte der Arbeitnehmer anwaltlich die Gewährung des Urlaubs. Mit Folgebescheinigung vom 16.05.2023 meldete er sich sodann bis 31.05.2023 krank. Den Urlaub im Juni 2023 trat er an. Am 26.05.2024 kündigte er dann das Arbeitsverhältnis außerordentlich zum 31.05.2023. Der Arbeitgeber zahlte u. a. den Lohn für Mai 2023 nicht.

Die Entscheidung:

- Das LAG Niedersachsen sah den Beweiswert der AUB als erschüttert an und nannte als Indizien für die Gesamtbetrachtung den Konflikt im Arbeitsverhältnis (Zuweisung einer unliebsamen Tätigkeit), den unmittelbar anschließenden Urlaubsantritt und den Verstoß gegen die Zwei-Wochen-Regelung des § 5 Abs.4 der AUB-RiLi.



ÜBERSTUNDENVERGÜTUNG BEI TEILZEIT

BAG URTEIL V. 05.12.2024, AZ.: 8 AZR 370/20

Der Fall:

Eine in Teilzeit arbeitende Pflegekraft sollte erst dann einen Überstundenzuschlag in Höhe der betriebsüblichen 30 Prozent erhalten, nachdem sie die reguläre Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten erreicht hätte. Dies war tarifvertraglich vorgegeben. Die Arbeitnehmerin argumentierte, dass diese Regelung sie benachteilige, sowohl als Teilzeitkraft als auch als Frau, da die meisten Teilzeitbeschäftigten im Unternehmen weiblich waren.

Die Entscheidung:

- Das BAG stellte fest, dass tarifliche Regelungen, die Teilzeitbeschäftigte nur dann für Überstunden entschädigen, wenn diese die Arbeitszeit von Vollzeitkräften überschreiten, gegen das Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verstoßen.
- Ein sachlicher Grund war nicht ersichtlich, sodass Überstundenzuschläge Teilzeitkräften ab Überschreiten der individuell vereinbarten Arbeitszeit zustehen.



DARLEGUNG DES SCHADENS BEI ANSPRUCH NACH ART. 82 DSGVO BAG URTEIL V. 17.10.2023, AZ.: 8 AZR 215/23

Der Fall:

Ein Auszubildender verlangte von seinem Ausbildenden Auskunft nach Art. 15 DSGVO über seine gespeicherten personenbezogenen Daten. Konkret bezog sich das Verlangen auf die Daten, die sich auf einem vom Ausbildenden privat genutzten USB-Stick befanden. Der Ausbildende erteilte Auskunft; der Auszubildende war der Ansicht, der Anspruch sei nicht ordnungsgemäß erfüllt. Er habe Angst, dass die Daten missbräuchlich verwendet würden, insbesondere, da die Berichterstattung über den Betrieb in den Medien negativ sei. Er sei u. a. nervlich stark belastet und könne keinen ruhigen Schlaf finden. Er begehrt einen immateriellen Schadensersatz von 5.000 Euro gem. Art. 82 Abs. 1 DSGVO.

Die Entscheidung:

- Das BAG wies den Anspruch ab, da der Kläger keinen Schaden dargelegt hat.
- Unter Verweis auf die EuGH-Rechtsprechung (u. a. v. 25.01.2024 – C-687/21 „MediaMarktSaturn“) muss der Anspruchsteller nicht nur den Verstoß gegen die Bestimmungen der DSGVO darlegen und beweisen, sondern auch, dass ihm durch diesen Verstoß ein konkreter Schaden entstanden ist.



PRÄVENTIONSVERFAHREN WÄHREND WARTEZEIT

LAG KÖLN URTEIL V. 12.09.2024, AZ.: 6 SLA 76/24

Der Fall:

Der Arbeitnehmer war bei dem Arbeitgeber als „Beschäftigter Bauhof“ beschäftigt. Er wies einen Grad der Behinderung (GdB) von 80 auf. Nachdem es mit dem Arbeitnehmer in verschiedenen Kolonnen Probleme gab und er sich zusätzlich das Kreuzband riss, entschloss man sich, das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Wartezeit zu kündigen. Gegen die Kündigung wurde Kündigungsschutzklage eingelegt.

Die Entscheidung:

- Das LAG Köln wies die Klage zwar ab, stellte sich aber gegen die bislang geltende Rechtsprechung des BAG und entschied, dass Arbeitgeber auch innerhalb der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses mit einem Schwerbehinderten vor einer Kündigung ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchführen müssen.
- Den Arbeitgebern soll jedoch eine Beweiserleichterung zukommen, falls sie dies nicht tun.
- Das Verfahren ist derzeit beim BAG anhängig. Mit einer Entscheidung wird im nächsten halben Jahr gerechnet.



EQUAL PAY: DIFFERENZ DER MEDIANE

LAG BADEN-WÜRTTEMBERG, URT. V. 01.10.2024, AZ.: 2 SA 14/24

Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war in der dritten Führungsebene beim Arbeitgeber tätig. Ihr Entgelt lag sowohl unterhalb des Medianentgelts der weiblichen als auch der männlichen Vergleichsgruppe der Führungsebene. Sie beehrte daher klageweise die Anpassung ihres Gehalts an das Gehalt des weltweit bestbezahlten Kollegen der dritten Führungsebene. Hilfsweise beehrte sie die Differenz ihrer individuellen Vergütung zum Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe und berief sich dabei auf das Entgelttransparenzgesetz und den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die Entscheidung:

- Das LAG entschied, dass der Arbeitnehmerin ein Ausgleich in Höhe der Differenz zwischen dem weiblichen und dem männlichen Median zustünde.
- Da die Vergütung des männlichen Kollegen oberhalb des Medianentgelts der männlichen Vergleichsgruppe und die der Klägerin unterhalb des Medianentgelts der weiblichen Vergleichsgruppe lag, bestand keine hinreichende Kausalitätsvermutung, die auf eine geschlechtsbedingte Benachteiligung beruhte.
- Durch die Bildung zweier Mediane weicht das LAG von der Rspr. des BAG von 2021 ab.
- Das Verfahren ist derzeit beim BAG anhängig.

2

GESETZESÄNDERUNGEN



VIERTES BÜROKRATIEENTLASTUNGSGESETZ

- in weiten Teilen seit dem 01.01.2025 in Kraft
- Ziel: Entlastung der Arbeitgeber durch vereinfachte Dokumentations- und Nachweispflichten
- Textform u. a. bei
 - unbefristeten Arbeitsverträgen inkl. wesentlicher Vertragsbedingungen gem. NachwG
 - Ausnahme: Arbeitnehmer ist in Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Abs. 1 SchwArbG tätig
 - Arbeitnehmerüberlassungsverträge zwischen Verleiher und Entleiher
 - Inanspruchnahme der Elternzeit
 - Ablehnung eines Antrags auf Elternzeit und dessen Begründung durch den Arbeitgeber
 - Regelrentenaltersbefristung nach § 41 Abs. 2 SGB VI
- qualifizierte elektronische Signatur
 - Arbeitszeugnis mit Zustimmung des Arbeitnehmers
 - aber: ausgeschlossen bei einer nachträglichen Ausstellung (z. B. nach einem Rechtsstreit), da aufgrund des Zeitstempels nachteilige Schlüsse gezogen werden könnten



VERLÄNGERUNG DER KURZARBEIT

- Verlängerung der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2025
- Betriebe, die schon seit Herbst/Winter 2023 von der Kurzarbeit betroffen sind, haben die Möglichkeit, nach einer Unterbrechung der Kurzarbeit von nicht mehr als zwei zusammenhängenden Monaten diese wiederaufzunehmen.
 - (Verlängerungs-)Anzeige durch den Arbeitgeber erforderlich, inkl. Begründung des erheblichen Arbeitsausfalls, Dauer der Verlängerung, ggf. Änderung seit letzter Anzeige und Vorlage der entsprechenden Betriebsvereinbarung
- bei Unterbrechung von drei oder mehr Monaten: Beginn einer neuen Bezugsdauer → neuer Antrag auf Kurzarbeit
- Bezugsdauer ab 1. Januar 2026: 12 Monate → Betriebe, die bis zum 31.12.2025 die 24 Monate nicht vollständig ausgeschöpft haben, können ab dem 01.01.2026 nur dann weiterhin Kurzarbeitergeld beziehen, wenn sie die reguläre Bezugsdauer von 12 Monaten nicht erreicht haben.



ERHÖHUNG MINDESTLOHN & ANPASSUNG MINIJOBGRENZE

- Mindestlohn beträgt seit dem 01.01.2025 12,82 Euro brutto pro Stunde
- Mindestlohn für Azubis, die in 2025 ihre Ausbildung beginnen erhalten im ersten Lehrjahr eine monatliche Mindestvergütung von 682 Euro, sofern keine tarifvertragliche Abweichung existiert
- Verdienstgrenze für Minijobs steigt auf 556 Euro monatlich, Jahresverdienstgrenze erhöht sich entsprechend auf 6.672 Euro, sodass weiterhin bis zu 43,35 Stunden im Monat gearbeitet werden kann



BETRIEBSRATSVERGÜTUNG

- Reform der Betriebsratsvergütung seit dem 25. Juli 2024 in Kraft
- Zielsetzung war die Behebung von Rechtsunsicherheiten in Folge des BGH-Urteils aus Januar 2023
- Änderungen des § 37 und des § 78 BetrVG
- § 37 BetrVG konkretisiert in Abs. 4 S. 3 – 5 die Bestimmung vergleichbarer Arbeitnehmer nach S. 1 und erlaubt zudem den Schluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zur Festlegung des Verfahrens zur Bestimmung vergleichbarer Arbeitnehmer
- § 78 BetrVG konkretisiert in S. 3 durch eine Negativdefinition die in S. 1 genannten Begriffe der Begünstigung bzw. Benachteiligung



VATERSCHAFTSURLAUB

- sog. Familienstartzeitgesetz sollte eigentlich am 1. Januar 2024 in Kraft treten
- geplant ist die bezahlte Freistellung des Partners von 10 Arbeitstagen
- Referentenentwurf existiert schon seit Ende März 2023
- befindet sich seitdem in der Ressortabstimmung, da Finanzierung bislang noch nicht abschließend geklärt ist
- wann die Familienstartzeit kommen wird, ist weiterhin unklar, insbesondere im Hinblick auf die im Februar stattfindende Wahl



VIELEN DANK!