



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



September 2024

Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“!

Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Vergütung für Umkleide-, Wege- und Körperreinigungszeiten	23.04.2024 - 5 AZR 212/23 -	<p>Körperreinigungszeiten gehören zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit, wenn sich der Arbeitnehmer bei seiner geschuldeten Arbeitsleistung so sehr verschmutzt, dass ihm ein Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs und der Weg nach Hause ohne eine vorherige Reinigung des Körpers im Betrieb nicht zugemutet werden kann.</p> <p><i>Das hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts im April diesen Jahres entschieden und jüngst die Entscheidungsgründe veröffentlicht.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Die Parteien streiten um Ansprüche des Klägers auf Vergütung für Wege-, Umkleide- und Körperreinigungszeiten.</p> <p>Der Kläger ist bei der beklagten Arbeitgeberin als Containermechaniker beschäftigt. An einem regulären Arbeitstag betritt der Kläger zunächst das Gebäude, in dem sich die Umkleide, der Zeiterfassungsterminal und sein Arbeitsplatz befindet. Vor dem Betreten des Gebäudes mit der Umkleide wird die Anwesenheit des Klägers elektronisch erfasst. Der Kläger holt seine Arbeitskleidung im ersten Stock ab und begibt sich anschließend in die Umkleide, um sich umzuziehen. Anschließend begibt sich der Kläger zu seinem Arbeitsplatz und loggt sich auf dem Weg dorthin im Zeiterfassungsterminal ein. Der Kläger ist gehalten, hier nicht den Zeitpunkt des Betretens des Betriebs oder der Umkleide einzugeben, sondern</p>

den in den Schichtplänen vorgegebenen Zeitpunkt des Schichtbeginns bzw. des Schichtendes. Am Ende seines Arbeitstages loggt er sich aus, geht in die Umkleide um sich zu duschen und umzuziehen und tritt sodann seinen Heimweg an.

Der Kläger begehrt nun zusätzliche Vergütung für die tatsächlichen Arbeitstage. Er macht geltend, über die Arbeitszeit am Arbeitsplatz hinaus seien von der Beklagten die Zeit für den Weg von der Pforte zur Umkleide, für das Umkleiden, für den Weg von der Umkleide an den Arbeitsplatz, vom Arbeitsplatz zur Umkleide, für das Reinigen, Duschen und Umziehen und für den Weg von der Umkleide zur Pforte, in Summe 55 Minuten arbeitstäglich zu bezahlen.

Die Beklagte entgegnet, die geltend gemachten Zeiten seien keine vergütungspflichtige Arbeitszeit. Dies ergebe sich aus dem einschlägigen Tarifvertrag sowie einer geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung. Auch aus § 611a Abs. 2 BGB lasse sich eine Vergütungspflicht nicht ableiten. Das Duschen sei weder angewiesen noch aus Gründen des Gesundheitsschutzes erforderlich.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass sowohl innerbetriebliche Umkleidezeiten, die Wegezeit des Klägers vom Umkleideraum zum Arbeitsplatz und zurück sowie unter bestimmten Voraussetzungen auch Körperreinigungszeiten vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellen.

Das An- und Ablegen einer vom Arbeitgeber vorgeschriebenen und nur im Betrieb zu tragenden Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand beruhe auf der entsprechenden Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung und stelle daher regelmäßig vergütungspflichtige Arbeitszeit dar. Gleiches gelte auch für die Wegezeit des Klägers vom Umkleideraum zum Arbeitsplatz und zurück, da der Kläger nicht die Möglichkeit habe, die Arbeitskleidung am Arbeitsplatz an- und abzulegen.

Körperreinigungszeiten seien nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts dann als Arbeitszeit anzusehen, wenn sie mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängen und deshalb ausschließlich der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dienen. Von einem solchen unmittelbaren Zusammenhang sei dann

auszugehen, wenn die Körperreinigung durch den Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet werde oder wenn zwingende arbeitsschutzrechtliche Hygienevorschriften eine solche verlangen, weil der Arbeitnehmer beispielsweise bei der Arbeit mit gesundheitsgefährdenden Stoffen oder verunreinigten Gegenständen in Berührung komme.

Körperreinigungszeiten seien aber auch dann vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn sich der Arbeitnehmer bei seiner geschuldeten Arbeitsleistung so sehr verschmutze, dass ihm ein Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs und der Weg nach Hause ohne eine vorherige Reinigung des Körpers im Betrieb nicht zugemutet werden könne. Duschzeiten seien dann vergütungspflichtig, wenn der Arbeitnehmer sehr stark schmutzende Tätigkeiten oder Arbeiten mit stark geruchsbelästigenden Stoffen ausübe, er bei seiner Tätigkeit eine körpergroßflächige persönliche Schutzausrüstung trage oder er Tätigkeiten unter besonderen klimatischen Bedingungen oder bei Nässe verrichte.

Die Vergütungspflicht für Umkleide-, Körperreinigungs- und Wegezeiten sei auch nicht durch den einschlägigen Tarifvertrag oder die geltende Gesamtbetriebsvereinbarung ausgeschlossen.

Anspruch auf Zuschlag für Feiertagsarbeit bei Fortbildung in einem Bundesland, in dem kein Feiertag ist?

01.08.2024

- 6 AZR 38/23 -

Für Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen, richtet sich der Anspruch auf Feiertagszuschlag danach, ob am regelmäßigen Beschäftigungsort ein gesetzlicher Feiertag ist.

Das hat der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

In Streit stand, ob ein tariflicher Feiertagszuschlag auch dann besteht, wenn die Arbeitsleistung an einem Arbeitsort erfolgt, für den kein gesetzlicher Feiertag festgelegt ist.

Der Kläger ist bei dem beklagten Klinikum in NRW beschäftigt. Unter anderem am 1. November 2021 nahm der Kläger an einem Lehrgang in Hessen teil. Der Gedenktag Allerheiligen am 1. November ist in NRW ein gesetzlicher Feiertag, in Hessen jedoch nicht.

Das beklagte Klinikum schrieb dem Kläger zwar die am 1. November 2021 geleisteten Arbeitsstunden gut, zahlte allerdings keine Feiertagszuschläge.

Die nicht gezahlten Feiertagszuschläge macht der Kläger gerichtlich geltend. Er ist der Auffassung, für die Berücksichtigung des tariflichen Feiertagszuschlages (§ 8 Abs. 1 S. 2 Buchst. d) idF des § 43 Nr. 5 Abs. 1 Unterabs. 1 S. 2 Buchst. d) TV-L) seien die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse am gewöhnlichen Arbeitsort, mithin NRW, entscheidend.

Das beklagte Klinikum meint hingegen, ein Anspruch auf Zahlung eines Feiertagszuschlags setze die tatsächliche Erbringung von Arbeitsleistung an einem Arbeitsort voraus, für den ein gesetzlicher Feiertag festgelegt sei.

Das Arbeitsgericht gab dem Kläger, das Landesarbeitsgericht dem beklagten Klinikum Recht. Mit seiner Revision zum Bundesarbeitsgericht begehrt der Kläger weiterhin die Zahlung des Feiertagszuschlags.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass dem Kläger die begehrten Feiertagszuschläge zustehen.

Seine Entscheidung begründet der 6. Senat maßgeblich damit, dass für den Zuschlagsanspruch nach tariflichen Regelungen des TV-L der regelmäßige Beschäftigungsort maßgeblich sei, welcher im Streitfall in NRW lag.

Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/ AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Aufhebung einer personellen Maßnahme Zustimmungsbedürftigkeit einer Einstellung bei vorübergehend betriebsratslosem Betrieb	24.09.2024 - 1 ABR 28/23 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob der neu gebildete Betriebsrat bei einer Einstellung hätte mitbestimmen müssen, obwohl dieser bei Vertragsschluss noch nicht gebildet war. In diesem Zusammenhang ist insbesondere streitig, ob maßgeblicher Zeitpunkt für eine Einstellung der Vertragsschluss oder die tatsächliche Eingliederung im Betrieb ist.</p> <p>Die beteiligte Arbeitgeberin erstellte für einen Bewerber einen bereits von ihr unterschriebenen Arbeitsvertrag. Zu dieser Zeit existierte im Betrieb kein Betriebsrat, weil dieser zuvor aufgelöst wurde. Zwei Tage nach Erstellung des Arbeitsvertrags wurde die Wahl eines neuen Betriebsrats durchgeführt. Am selben Tag, an dem das Wahlergebnis bekanntgegeben wurde, gingen dem von der Arbeitgeberin ausgewählten Bewerber die Arbeitsvertragsunterlagen zu. Zwei Tage später unterzeichnete der Bewerber den Arbeitsvertrag. An diesem Tag fand auch die konstituierende Sitzung des antragsstellenden Betriebsrats statt. Im Februar 2022 informierte die Arbeitgeberin den Betriebsrat über die Neueinstellung zum 1. März 2022.</p> <p>Der Betriebsrat ist der Auffassung, die Einstellung habe seiner Zustimmung bedurft. Maßgeblicher Zeitpunkt für den Begriff der Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG sei nicht der Abschluss des Arbeitsvertrags, sondern die tatsächliche Eingliederung im Betrieb. Zu dem Zeitpunkt der geplanten Eingliederung am 1. März 2022 habe er als Betriebsrat</p>

schon existiert, weshalb er auch hätte beteiligt werden müssen. Der Betriebsrat begehrt daher die Aufhebung der Maßnahme.

Die Arbeitgeberin wendet demgegenüber ein, ihre Entscheidung zur Einstellung sei in der betriebsratslosen Zeit erfolgt. Allenfalls sei auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses abzustellen, da zu diesem Zeitpunkt eine abschließende Entscheidung getroffen wurde, die nicht mehr ohne Weiteres revidiert werden könne. Der Vertragsschluss sei mündlich hingegen bereits Ende Dezember 2021 erfolgt. Jedenfalls habe der Bewerber den schriftlichen Arbeitsvertrag vor Durchführung der konstituierenden Betriebsratssitzung unterzeichnet. Die Auffassung des Betriebsrats führe dazu, dass die Arbeitgeberin faktisch gehalten wäre, keinerlei personelle Maßnahmen in der betriebsratslosen Zeit durchzuführen.

Die Vorinstanzen (ua. LAG Düsseldorf, Beschl. v. 30.05.2023 – 13 TaBV 1/23) haben dem Begehren des Betriebsrats stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Arbeitgeberin mit ihrer Rechtsbeschwerde.

**Wirksamkeit einer Betriebsratswahl
bei reiner Briefwahl**

25.09.2024

- 7 ABR 23/23 -

In Streit steht die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl und in diesem Zusammenhang insbesondere die Frage, ob die Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz eine generelle Briefwahl zulässt.

Bei den Antragsstellern handelt es sich um wahlberechtigte Arbeitnehmer der beteiligten Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin unterhält bundesweit Lebensmittel-Discountfilialen, die zum Teil räumlich weit voneinander entfernt sind.

Der für den Bezirk Nordwest in der vergangenen Wahlperiode gebildete Betriebsrat bestellte im März 2022 einen neunköpfigen Wahlvorstand, welcher ein Wahlausschreiben erließ, nach welchem er für alle Mitarbeiter die schriftliche Stimmabgabe/Briefwahl beschloss. Die Betriebsratswahl wurde sodann als reine Briefwahl unter Beifügung eines vorfrankierten Rückumschlags über die Deutsche Post durchgeführt.

Mit dem eingeleiteten Beschlussverfahren möchten die Antragssteller erreichen, dass die Betriebsratswahl für den Bezirk Nordwest für unwirksam erklärt wird. Sie machen vor allem

geltend, eine generelle Briefwahl sehe die Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz nicht vor.

Der Betriebsrat und die Arbeitgeberin halten die durchgeführte Betriebsratswahl für wirksam.

Die Vorinstanzen (ua. LAG Hamm, Beschl. v. 09.05.2023 – 7 TaBV 11/23) haben den Wahlanfechtungsantrag abgewiesen. Dagegen wenden sich die Antragssteller mit ihrer Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht.

Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

Gegenstand	Timeline	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bürokratieentlastung: Altersbefristung in Textform?	19.06.2024	<p>Am 19. Juni 2024 wurde eine Formulierungshilfe für den Änderungsantrag zum Regierungsentwurf des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes veröffentlicht. Dadurch wurde der Entwurf um einen für das Arbeitsrecht relevanten Aspekt erweitert. Die Formulierungshilfe sieht vor, dass § 41 SGB VI um folgenden neuen Absatz 2 ergänzt werden soll:</p> <p><i>„Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform. § 14 Absatz 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht.“</i></p> <p>Mit dieser Änderung würde der Weg für die Textform bei Arbeitsverträgen mit Altersgrenzenvereinbarungen geebnet, welche bislang der Schriftform bedürfen.</p>

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbier
Leiter Arbeitsrecht
 Prinzregentenstraße 22
 80538 München
 T: +49 89 3090667 62
 ufuelbier@goerg.de



Dr. Thomas Bezani
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 544
 tbezani@goerg.de



Dr. Axel Dahms
Partner
 Kantstraße 164
 10623 Berlin
 T: +49 30 884503 122
 adahms@goerg.de



Burkhard Fabritius, MBA
Partner
 Alter Wall 20 – 22
 20457 Hamburg
 T: +49 40 500360 755
 bfabritius@goerg.de



Dr. Dirk Freihube
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 159
 dfreihube@goerg.de



Dr. Ralf Hottgenroth
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 504
 rhottgenroth@goerg.de



Dr. Martin Hörtz
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: 49 69 170000 165
 mhörtz@goerg.de



Dr. Alexander Insam, M.A.
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 160
 ainsam@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 524
 cmueller@goerg.de



Dr. Marcus Richter
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 mrichter@goerg.de



Dr. Frank Wilke
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 508
 fwilke@goerg.de



Dr. Hanna Jansen
Counsel
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 hjansen@goerg.de



Pia Pracht

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 524
ppracht@goerg.de



Jens Völksen

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 504
jvoelksen@goerg.de



Rolf-Alexander Markgraf

Assoziierter Partner

Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
T: +49 40 500360 755
markgraf@goerg.de



Phillip Raszawitz

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 544
praszawitz@goerg.de



Meganush Schiller

Assoziierte Partnerin

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
mschiller@goerg.de



Sebastian Schäfer

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
sebschaefer@goerg.de



Dr. Friederike Hoffmeister

Assoziierte Partnerin

Kantstraße 164
10623 Berlin
T: +49 30 884503 122
fhoffmeister@goerg.de

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Nie weit entfernt – Unsere Standorte

BERLIN

T: +49 30 884503-0
berlin@goerg.de

HAMBURG

T: +49 40 500360-0
hamburg@goerg.de

FRANKFURT AM MAIN

T: +49 69 170000-17
frankfurt@goerg.de

KÖLN

T: +49 221 33660-0
koeln@goerg.de

MÜNCHEN

T: +49 89 3090667-0
muenchen@goerg.de