Gestaltung des kollektiven Miteinanders und das betriebliche Zusammenleben abzielt. Maßnahmen, die das sog. Arbeitsverhalten regeln sollen, sind demgegenüber nicht mitbestimmungspflichtig. Die Regelungen darüber, welche privaten Gegenstände mitgebracht werden dürfen und wie diese, wenn der Arbeitnehmer sie nicht mit nach Hause nimmt, vor Beginn und nach dem Ende der Arbeitszeit im Betrieb aufzubewahren sind, können das Ordnungsverhalten tangieren. Dies betrifft insbesondere die Weisung dazu, dass die Gegenstände in einem „Locker" untergebracht werden sollen. Der zweite Bereich, der einer Mitbestimmung unterliegen kann, ist die Nutzung der Bürofläche nach den Bereichen Ankommen, Arbeiten, Community und Austausch. Diese Bereiche sollen sich räumlich überlappen, sodass auch in einem Küchenbereich, der für die Pausengestaltung gedacht ist, spontane Arbeitsmeetings abgehalten werden können. Damit sei es nicht ausgeschlossen, dass das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Arbeitnehmer betroffen sind, soweit solche Arbeitnehmer, die den Pausenraum zu Erholungszwecken aufsuchen unweigerlich nicht nur ein fachbezogenes Pausengespräch miterleben, sondern reguläre Arbeit ihrer eigenen Abteilung, die die Küche ebenfalls nutzen darf.
Das Gericht setzte eine Einigungsstelle mit zwei (statt wie beantragt vier) Beisitzern für jede Seite ein (LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 6.8.2024 – 21 TaBV 7/24, rk.).

Steuerschaden: vorzeitige Zahlung einer Abfindung?

Die Parteien eines Arbeitsverhältnisses hatten sich im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs auf die ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2022 geeinigt, gegen Zahlung einer Abfindung i. H. v. 140.000 Euro brutto. In dem Vergleich heißt es „Der Abfindungsanspruch ist bereits jetzt entstanden und vererblich. Die Abfindung wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Auszahlung fällig". Im Nachgang entspann sich ein E-Mail-Verkehr zwischen den Prozessbevollmächtigten um die Frage des Auszahlungstermins. Der Kläger machte deutlich, dass er die Abfindung erst im Jahr 2023 erhalten möchte, der Arbeitgeber verwies darauf, dass er sie dann mit Steuerklasse VI abrechnen müsse. Der Arbeitgeber zahlte die Abfindung noch im Kalenderjahr 2022 aus. Daraufhin klagte der ausgeschiedene Mitarbeiter auf Feststellung der Ersatzpflicht des Steuerschadens, der durch die Zahlung in 2022 statt 2023 entstanden ist.
Die Klage war ohne Erfolg. Die Regelung im Vergleich, wonach die Abfindung „bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses" zur Auszahlung kommen soll, ist eine Fälligkeitsvereinbarung, die dahin zu verstehen ist, dass die Abfindung am 1.1.2023 fällig wurde. Man könne aus der Formulierung nicht ableiten, dass die Zahlung spätestens am 31.12.2022 erfolgen müsse. Auch das BAG hat in einem Fall, in dem eine Abfindung ohne ausdrückliche Vereinbarung einer Fälligkeit vereinbart war, allein aus der Zweckbestimmung der Abfindung, den Verlust des Arbeitsplatzes auszugleichen, eine Fälligkeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeleitet (BAG, Urt. v. 15.7.2004 – 2 AZR 630/03). Die Fälligkeitsregelung zum 1.1.2023 schließt jedoch nicht aus, dass der Arbeitgeber die Abfindung schon vor ihrer Fälligkeit abrechnet und auszahlt. Dies ergibt die Auslegungsregel des § 271 Abs. 2 BGB. Danach ist bei Vereinbarung eines Fälligkeitstermins im Zweifel anzunehmen, dass der Gläubiger die Leistung nicht vor dieser Zeit verlangen kann, der Schuldner sie aber vorher bewirken kann. (LAG Nürnberg, Urt. v. 2.7.2024 – 7 Sa 261/23).

Gleiches Arbeitsentgelt für gleichwertige Arbeit

Vor dem LAG Niedersachsen stritten die Parteien im Wege der Stufenklage um Auskunft, Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung und Zahlung von Arbeitsentgelt nebst Sonderleistungen.
Die Klägerin war als Tierärztin in der Tierklinik ihres Vaters beschäftigt, in der weniger als 200 Arbeitnehmer angestellt sind. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag existierte nicht. Sie bezog ein Bruttomonatsentgelt i. H. v. 3.900 Euro. Ihr ebenfalls als Tierarzt beschäftigter Bruder erhielt 7.100 Euro. Der beklagte Vater und Leiter der Tierklinik machte geltend, die Klägerin habe lediglich etwa 20 Stunden pro Woche gearbeitet, der Bruder mindestens 40. Dieser habe auch ständigen Notdiensthintergrund und diverse Wochenenddienste wahrgenommen. Außerdem sei er als Klinikleiter nicht mit der Klägerin vergleichbar. Die Klage hatte keinen Erfolg (LAG Niedersachsen, Urt. v. 10.9.2024 – 10 SLa 221/24). Es bestand kein Auskunftsanspruch hinsichtlich der Höhe der Vergütung der männlichen Beschäftigten. Ein Auskunftsanspruch nach § 10 EntgTranspG zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots besteht nur in Betrieben mit i. d. R. mehr als 200 Beschäftigten. Der Auskunftsanspruch nach § 242 BGB setzt das Vorliegen einer besonderen rechtlichen Beziehung, die dem Grunde nach feststehende oder zumindest wahrscheinliche Existenz eines Leistungsanspruchs des Auskunftsfordernden, die entschuldbare Ungewissheit des Auskunftsfordernden über Bestehen und Umfang seiner Rechte sowie die Zumutbarkeit der Auskunftserteilung durch den Anspruchsgegner voraus.
Nach Auffassung des Gerichts fehlte es an der zumindest wahrscheinlichen Existenz eines Leistungsanspruchs. Als Anspruchsgrundlage für gleiches Entgelt für gleiche sowie gleichwertige Arbeit ohne Diskriminierung wegen des Geschlechts kommen § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG in Betracht. Nach § 3 Abs. 1 EntgTranspG ist bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen verboten. Zudem ist dieses Verbot in § 7 EntgTranspG niedergelegt. Nach § 4 Abs. 1 EntgTranspG üben weibliche und männliche Beschäftigte eine gleiche Arbeit aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen. Ob die Arbeit gleichwertig ist, richtet sich nach der Art der Arbeit, den Ausbildungsanforderungen und den Arbeitsbedingungen. Die unstreitigen und die von der Klägerin behaupteten Tatsachen begründeten nicht die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts. Wenn im Streitfall eine Partei Indizien beweist, die die Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Die Klägerin muss im Streitfall beweisen, dass ihr Arbeitgeber ein niedrigeres Entgelt zahlt als ihren zum Vergleich herangezogenen Kollegen des anderen Geschlechts und dass sie die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet (§ 22 AGG). Ist der Klagepartei dies gelungen, begründet das die Vermutung einer Entgeltungleichbehandlung wegen des Geschlechts. Hier hatte die Klägerin jedoch lediglich ins Blaue hinein behauptet, männliche Tierärzte erhielten ein höheres Gehalt als sie. Bzgl.des Bruders stand zwar fest, dass er eine wesentlich höhere Vergütung bezog. Die Klägerin hatte jedoch nicht hinreichend dargelegt, dass sie gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtete. Das Gericht ließ die Revision zu, weil der Rechtsfrage nach dem Umfang der Darlegungslast für Klagen wegen geschlechtsbezogener Entgeltdiskriminierung grundsätzliche Bedeutung zukommt. Die Revision ist unter dem Az. 8 AZR 269/24 beim BAG anhängig (LAG Niedersachsen, Urt. v. 10.9.2024 – 10 SLa 221/24).

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON

© Fotostudio Felikss Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München