

Amazon kommt nicht zur Ruhe. Nachdem das Verwaltungsgericht Hannover dem Onlinehändler Amazon kürzlich den Einsatz von Handscannern in dessen Logistikzentrum in Winsen (Luhe) zur Erfassung bestimmter Arbeitsschritte innerhalb der jeweiligen Prozesspfade von Warenein- bis Warenausgang bestätigte und darin keinen Verstoß gegen datenschutzrechtliche Grundlagen sah (Urteil vom 9.2.2023 – 10 A 6199/20), hatte sich das Arbeitsgericht Lüneburg jüngst ebenfalls mit einem Sachverhalt bei dem Versandhändler zu befassen (Beschluss vom 5.4.2023 – 2 BV 6/22). Das Arbeitsgericht erteilte dem Versandhändler erstinstanzlich die Erlaubnis zur fristlosen Kündigung eines Betriebsratsvorsitzenden in seinem Logistikzentrum Winsen (Luhe). Da der örtliche Betriebsrat die Maßnahme abgelehnt hatte, war vom Unternehmen gemäß § 103 Abs. 2 BetrVG eine sog. Zustimmungsersetzung beantragt worden, welche das Gericht aussprach. Nach der Entscheidung ist – nachvollziehbar – das eigenmächtige vorzeitige Verlassen eines Betriebsrätetages durch einen Betriebsratsvorsitzenden, um privaten Interessen nachzugehen, in der Zusammenschau mit dem Verdacht einer versuchten Täuschung über stattdessen geleistete Betriebsrats Tätigkeit geeignet, das Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit des Arbeitnehmers tiefgreifend zu erschüttern. Ein solches Verhalten rechtfertigt, so das Arbeitsgericht, den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung. Bereits das eigenmächtige Verlassen stelle einen schwerwiegenden Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar. Darüber hinaus bestand nach Überzeugung der Kammer zumindest der dringende Verdacht, dass der Betriebsratsvorsitzende in seinem Arbeitszeitsnachweis bewusst falsche Angaben gemacht hatte. Die vom Betriebsratsvorsitzenden abgegebene Begründung, anderweitige Betriebsratsarbeit geleistet zu haben, hielt die Kammer nicht für glaubhaft. Sie stehe auch im Widerspruch zu Erklärungen, die der Betriebsratsvorsitzende nach der Rückkehr gegenüber anderen mitgereisten Betriebsratsmitgliedern abgegeben hatte. Ob das Verfahren in die Berufung geht und mit welcher Begründung, bleibt abzuwarten.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Urlaubs- und Weihnachtsgeld – betriebliche Übung – vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt – Vorrang der Individualabrede – Leistungsbestimmung durch das Gericht

1. Lässt die Auslegung einer Vertragsklausel mehrere Ergebnisse zu, ohne dass ein Auslegungsergebnis den klaren Vorzug verdient, besteht ein nicht behebbarer Zweifel i. S. v. § 305c Abs. 2 BGB. Der Verwender muss in diesem Fall die ihm ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen (Rn. 21).

2. Ein auf Sonderzuwendungen beschränkter Freiwilligkeitsvorbehalt, der so ausgelegt werden kann, dass er auch spätere Individualabreden über die Zahlung beispielsweise von Urlaubs- und Weihnachtsgeld erfasst, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB und ist deshalb unwirksam (Rn. 25 ff.).

3. Ist die Höhe einer Sonderzahlung nach billigem Ermessen zu bestimmen, trägt die bestimmungsberechtigte Arbeitgeberin die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass sie bei der Leistungsbestimmung die Grenzen des ihr nach § 315 Abs. 1 BGB zustehenden Entscheidungsspielraums eingehalten hat. Reicht ihr diesbezüglicher Vortrag nicht aus, fehlt es an einer Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 3 S. 1 BGB). In diesem Fall ist eine Ersatzleistungsbestimmung durch das Gericht auf der Grundlage des Vortrags der Parteien zu treffen (§ 315 Abs. 3 S. 2 BGB). Der den Tatsachengerichten dabei zustehende Beurteilungsspielraum kann vom Revisionsgericht nur eingeschränkt überprüft werden (Rn. 32 ff.).

BAG, Urteil vom 25.1.2023 – 10 AZR 109/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-947-1](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Angemessener Nachtarbeitszuschlag – Dauernachtarbeit – Zeitungszusteller – Pressefreiheit – Betriebsvereinbarung – Ausschlussfrist

1. Der Senat hält an seiner Entscheidung fest, dass ein Nachtarbeitszuschlag i. H. v. 30 % für Zeitungszusteller, die ihre Arbeitsleistung in Dauernachtarbeit erbringen, einen angemessenen Ausgleich i. S. v. § 6 Abs. 5 ArbZG darstellt und der Schutz der Pressefreiheit nach Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG – in Abwägung zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer nach Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG – nicht zu einer Absenkung des Zuschlags führt (Rn. 21 ff.).

2. Der für Dauernachtarbeit regelmäßig angemessene Ausgleich i. H. v. 30 % verringert sich nicht deshalb, weil der Arbeitnehmer wohnortnah arbeitet. Regelmäßig ist die Wahl des Wohnorts eine Privatangelegenheit des Arbeitnehmers ohne Bezug zur Arbeitsleistung (Rn. 24).

3. Auch das Unionsrecht und insoweit die Richtlinie 2003/88/EG enthalten keine Aspekte, die dazu führen könnten, den Zuschlag für Dauernachtarbeit zu reduzieren. Diese enthält nur Mindestvorgaben und regelt überdies nicht Fragen des Arbeitsentgelts für Arbeitnehmer (Rn. 25).

4. Den Betriebsparteien kommt grundsätzlich eine umfassende Kompetenz zur Regelung von materiellen und formellen Arbeitsbedingungen zu. Sie können in einer Betriebsvereinbarung deshalb – unter Beachtung von § 77 Abs. 3 BetrVG – Regelungen zu Ausschlussfristen treffen und insoweit auch vertragliche Ausschluss-

fristen zugunsten der Arbeitnehmer abbedingen (Rn. 34).

BAG, Urteil vom 14.12.2022 – 10 AZR 531/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-947-2](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Erfolgsabhängige Vergütung – Zielvereinbarung – billiges Ermessen – Ersatzleistungsbestimmung

1. Bei einer gerichtlichen Ersatzleistungsbestimmung i. S. v. § 315 Abs. 3 S. 2 BGB unterliegt der den Tatsachengerichten zustehende Beurteilungsspielraum nur einer beschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle. Das Revisionsgericht prüft, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff der Billigkeit selbst verkannt hat, ob es die gesetzlichen Grenzen seines Ermessens eingehalten oder von dem Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung widersprechenden Weise Gebrauch gemacht hat und ob es von einem rechtlich unzutreffenden Ansatz ausgegangen ist, der einer fehlerfreien Ermessensausübung entgegensteht (Rn. 34).

2. Die Ersatzleistungsbestimmung nach § 315 Abs. 3 S. 2 BGB ist wegen der zu berücksichtigenden Umstände des Einzelfalls vorrangig den Tatsachengerichten vorbehalten. Das Revisionsgericht kann nur ausnahmsweise selbst entscheiden, wenn alle maßgeblichen Tatsachen feststehen (Rn. 39).

3. Es kann unentschieden bleiben, ob ein Berufungsurteil an dem absoluten Revisionsgrund nach § 547 Nr. 6 ZPO leidet, wenn die Revision aus einem anderen Grund Erfolg hat (Rn. 38).

BAG, Urteil vom 25.1.2023 – 10 AZR 319/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-947-3](#)
unter www.betriebs-berater.de