

Arbeitsrecht: Rechtsprechung 2020

1. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs:

EuGH: Urlaubsanspruch nach rechtswidriger Kündigung

(EuGH, Urteil vom 25.06.2020 – C-762/18, C-37/19)

Art. 7 I RL 2003/88/EG steht nationaler Rechtsprechung entgegen, wonach ein Arbeitnehmer, der rechtswidrig entlassen wurde und sodann infolge der Nichtigerklärung seiner Entlassung durch eine Gerichtsentscheidung seine Beschäftigung wieder aufgenommen hat, keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub und finanzielle Vergütung für den Zeitraum zwischen dem Tag der Entlassung und dem Tag der Wiederaufnahme seiner Beschäftigung hat, weil er während dieses Zeitraums keine tatsächliche Arbeitsleistung für den Arbeitgeber erbracht hat.

EuGH: Arbeitgeber des auch im Ausland tätigen Lkw-Fahrers ist nach tatsächlichen Verhältnissen zu bestimmen

(EuGH, Urteil vom 16.07.2020 – C-610/18)

Arbeitgeber im internationalen Güterkraftverkehr tätiger Lkw-Fahrer ist in Bezug auf das anzuwendende System der sozialen Sicherheit das Unternehmen, das diesen Fahrern gegenüber tatsächlich weisungsbefugt ist, ihre Lohnkosten trägt und tatsächlich befugt ist, sie zu entlassen. Dieses Unternehmen müsse nicht unbedingt das sein, mit dem die Fahrer den Arbeitsvertrag geschlossen haben und das formal als Arbeitgeber angegeben wird.

EuGH: Mutterschaftsurlaub für Väter darf begrenzt werden

(EuGH, Urteil vom 18.11.2020 – C-463/19)

Männer dürfen nicht diskriminiert werden – auch nicht, wenn es um Mutterschaftsurlaub geht. Allerdings sei eine Ungleichbehandlung erlaubt, wenn eine zusätzliche Arbeit „die Mutter nicht in ihrer Eigenschaft als Elternteil, sondern sowohl hinsichtlich der Folgen der Schwangerschaft als auch hinsichtlich ihrer Mutterschaft betrifft“.

2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts:

BAG: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Einheit des Verhinderungsfalls

(BAG, Urteil vom 11.12.2019 – 5 AZR 505/18)

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundleiden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls).

Ein erneuter Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte.

BAG: Berücksichtigung von Altersteilzeit bei der Berechnung der Betriebsrente

(BAG, Urteil vom 21.01.2020 – 3 AZR 565/18)

Das Altersteilzeitgesetz verlangt nicht, dass die Altersteilzeit bei der Berechnung einer Betriebsrente als Vollzeittätigkeit anzusetzen ist. Eine betriebliche Versorgungsordnung kann den Versorgungsanspruch entsprechend des Teilzeitgrades kürzen.

BAG: Zurückweisung einer Kündigung mangels Vorlage der Einwilligung des Kündigungsberechtigten

(BAG, Urteil vom 27.01.2020 – 2 AZR 570/19)

Dem Erklärungsempfänger steht das Recht zu, ein ihm gegenüber von einem Nichtberechtigten mit der Einwilligung des Berechtigten nach § 185 Abs. 1 BGB vorgenommenes einseitiges Rechtsgeschäft – wie die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses – mangels Vorlage der Einwilligung in schriftlicher Form zurückweisen, wenn der Berechtigte den Erklärungsempfänger nicht zuvor von der Einwilligung in Kenntnis gesetzt hatte.

BAG: Außerordentliche Kündigung unverzüglich nach Zustimmung des Integrationsamts

(BAG, Urteil vom 27.02.2020 – 2 AZR 390/19)

Nach § 174 V SGB IX kann eine außerordentliche Kündigung auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 S. 1 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes erklärt wird. Der Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 S. 1 BGB ist Anwendungsvoraussetzung von § 174 V SGB IX.

Entsprechend der Legaldefinition des § 121 Abs. 1 BGB bedeutet „unverzüglich“ auch im Rahmen von § 174 Abs. 5 SGB IX „ohne schuldhaftes Zögern“. Nach einer Zeitspanne von mehr als einer Woche ist ohne das Vorliegen besonderer Umstände grds. keine Unverzüglichkeit mehr gegeben.

Die Frage der Rechtzeitigkeit der Antragstellung beim Integrationsamt bestimmt sich nach § 174 Abs. 2 SGB IX. Die Einhaltung der Frist ist Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Erteilung der Zustimmung. Sie ist allein vom Integrationsamt bzw. im Falle der Anfechtung der Entscheidung von den Verwaltungsgerichten zu prüfen. An eine nicht nichtige Zustimmung zur Kündigung sind die Arbeitsgerichte gebunden, solange sie nicht rechtskräftig aufgehoben ist.

BAG: Verkürzung vergütungspflichtiger Fahrtzeiten durch Betriebsvereinbarung kann gegen die Tarifsperre verstoßen

(BAG, Urteil vom 18.03.2020 – 5 AZR 36/19)

Sind Fahrtzeiten tariflich uneingeschränkt entgeltspflichtig, ist eine Betriebsvereinbarung unwirksam, die diese tarifliche Vergütungspflicht verkürzt.

BAG: Arbeitsvertraglicher Verweis auf Tarifverträge ist im Zweifel Willenserklärung, nicht bloße Wissenserklärung

(BAG, Urteil vom 13.05.2020 – 4 AZR 528/19)

Die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf tarifliche Vergütungen ist eine konstitutive Vereinbarung mit anspruchsbegründender Wirkung.

BAG: Initiativlast des Arbeitgebers bei tariflich gewährtem Zusatzurlaub

(BAG, Urteil vom 26.05.2020 – 9 AZR 129/19)

Der Anspruch auf tariflich gewährten Zusatzurlaub erlischt nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 S. 1 BUrl) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 S. 2, 4 BUrlG), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

BAG: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Entgeltzahlung an Feiertagen während der Weiterbeschäftigung

(BAG, Urteil vom 27.05.2020 – 5 AZR 247/19)

Wird ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis gekündigt ist, nach Ablauf der Kündigungsfrist zur Abwendung der Zwangsvollstreckung aus einem titulierten Weiterbeschäftigungsanspruch vorläufig weiterbeschäftigt, bestehen keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Entgeltzahlung an Feiertagen, wenn sich nachträglich die Kündigung als wirksam erweist.

BAG: Auskunftsanspruch hinsichtlich anderweitigen Erwerbs im Rahmen des Annahmeverzugsanspruchs

(BAG, Urteil vom 27.05.2020 – 5 AZR 387/19)

Der Arbeitgeber hat gegen den Arbeitnehmer, der Vergütung wegen Annahmeverzug fordert, einen Auskunftsanspruch über die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsvorschläge. Grundlage des Auskunftsbegehrens ist eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis nach § 242 BGB.

BAG: Weiterbeschäftigung nach § 78a BetrVG – duales Studium

(BAG, Beschluss vom 17.06.2020 – 7 ABR 46/18)

Die im Zusammenhang mit dem Erwerb des Hochschulabschlusses „Bachelor of Arts“ im Rahmen eines dualen Studiums durchzuführende betriebliche Praxisphase ist keine Berufsausbildung i.S.v. § 78a BetrVG. Verlangt ein Betriebsratsmitglied in dieser Lage seine Weiterbeschäftigung nach Abschluss des dualen Studiengangs, kommt kein Arbeitsverhältnis nach § 78a Abs. 2 BetrVG zustande.

BAG: Auch Selbstständige können Auskunft über Verdienst ihrer „Kollegen“ verlangen

(BAG, Urteil vom 25.06.2020 – 8 AZR 145/19)

Neben Arbeitnehmern haben auch Selbstständige, die ihr Einkommen vorwiegend von einem Arbeitgeber beziehen, einen Anspruch auf Informationen zum Verdienst ihrer Kollegen mit vergleichbaren Aufgaben.

Die Begriffe „Arbeitnehmerin“ und „Arbeitnehmer“ in § 5 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG sind unionrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/56/EG weit auszulegen mit der Folge, dass im Einzelfall auch arbeitnehmerähnliche Personen i.S.d. innerstaatlichen Rechts Arbeitnehmer sein können.

BAG: Tarifvertragsparteien können zur Förderung der Aus- und Weiterbildung eine gemeinsame Einrichtung errichten und gestalten

(BAG, Urteil vom 15.07.2020 – 10 AZR 573/18)

Die Tarifvertragsparteien können in den Grenzen des Art. 9 Abs. 3 GG gemeinsame Einrichtungen errichten und gestalten und sind dabei nicht auf die Regelungsmaterien des § 1 Abs. 1 TVG beschränkt.

BAG: Ausspruch des Betriebsrats nach dem EntgTranspG im Hinblick auf Bruttoentgeltlisten

(BAG, Beschluss vom 28.07.2020 – 1 ABR 6/19)

Nach den Vorgaben im Entgelttransparenzgesetz ist der Betriebsrat in das individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit durch die Beantwortung von Auskunftsverlangen der Beschäftigten eingebunden. Zu diesem Zweck ist ein von ihm gebildeter Betriebsausschuss berechtigt, Bruttoentgeltlisten des Arbeitgebers einzusehen und auszuwerten (§ 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG). Dieses Einsichts- und Auswertungsrecht besteht daher nicht, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftspflicht berechtigterweise an sich gezogen hat.

BAG: Prozessuale Kostenerstattung bei Beauftragung eines Arbeitgeberverbandes

(BAG, Beschluss vom 02.09.2020 – 9 AZB 41/20)

Unterliegt der Beschwerdeführer im Verfahren über die nachträgliche Zulassung der Revision, hat er nach § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO Kosten zu erstatten, die dem Gegner infolge der Beauftragung eines Arbeitgeberverbandes entstanden sind.

Eine Erstattung kommt allerdings nur in Betracht, wenn die geltend gemachten Kosten tatsächlich anfallen. Dies setzt voraus, dass die Partei, die sich durch einen Verband vertreten lässt, dem Verband nach dessen Satzung die Erstattung von Aufwendungen schuldet. Nicht zu den Vertretungskosten zählt der Beitrag, den das Mitglied eines Verbands nach der Verbandssatzung allein aufgrund seiner Mitgliedschaft zu entrichten hat.

Die Kosten, die eine Partei für die Beauftragung eines Verbandsvertreters erstattet verlangt, dürfen nicht höher sein als diejenigen Kosten, die aufgrund der Beauftragung eines Rechtsanwalts entstanden wären.

Für die Erstattungspflicht ist es unerheblich, ob die obsiegende Partei dem Arbeitgeberverband die geltend gemachten Kosten tatsächlich bereits erstattet sind. Es genügt, dass der Kostengläubiger für die Kosten haftet und eine Rechtspflicht zur Zahlung besteht.

BAG: Unwirksamer Betriebsratsbeschluss wegen fehlerhafter Einberufung

(BAG, Beschluss vom 28.09.2020 – 1 ABR 5/19)

Beruft nicht der Betriebsratsvorsitzende oder sein Stellvertreter die Sitzung des Betriebsrats ein, so ist ein durch den Betriebsrat getroffener Beschluss formell unwirksam.

Ein nach § 38 Abs. 1 BetrVG vollständig freigestellter Betriebsratsvorsitzender, der krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, kann keine Amtshandlungen vornehmen.

BAG: Anspruch auf Überprüfung der Betrieblichen Altersversorgung kann nicht verwirken

(BAG, Urteil vom 13.10.2020 – 3 AZR 246/20)

Dem Anspruch eines Versorgungsempfängers auf richtige Berechnung seiner Ausgangsrente auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung – und damit die Überprüfung der Wirksamkeit einer Ablösung einer früheren, günstigeren Versorgungsordnung – kann der Einwand der Wirkung aus § 242 BGB nicht entgegengehalten werden.

BAG: Arbeitnehmereigenschaft von „Crowdworkern“ ist möglich

(BAG, Urteil vom 01.12.2020 – 9 AZR 102/20)

Die tatsächliche Durchführung von Kleinstaufträgen („Mikrojobs“) durch Nutzer einer Online-Plattform („Crowdworker“) auf der Grundlage einer mit deren Betreiber („Crowdsourcer“) getroffenen Rahmenvereinbarung kann ergeben, dass die rechtliche Beziehung als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist.

BAG: Zulässige Kürzung der Ausbildungsvergütung bei Teilzeit

(BAG, Urteil vom 01.12.2020 – 9 AZR 104/20)

Eine tarifliche Regelung, nach der sich die Ausbildungsvergütung von Auszubildenden in Teilzeit entsprechend der Anzahl wöchentlicher Ausbildungsstunden vergleichbarer Auszubildender in Vollzeit berechnet, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

BAG: Rechtswidrigkeit eines halbierten Nacharbeitszuschlag für Schichtarbeit

(BAG, Urteil vom 09.12.2020 – 10 AZR 334/20)

Eine Regelung in einem Tarifvertrag, nach der sich der Zuschlag für Nacharbeit halbiert, wenn sie innerhalb eines Schichtsystems geleistet wird, kann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen.

3. Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts MV:

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Annahmeverzug des Arbeitgebers nach Freistellung

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15.01.2020 – 3 Sa 184/19)

Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Erbringung der Arbeitsleistung frei, so ist ausnahmsweise ein tatsächliches oder wörtliches Angebot des Arbeitnehmers zur Erbringung der Arbeitsleistung entbehrlich.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Begriffserklärung von Gemeinschaftsbetrieb, Betriebsstätte, Kampagne- und Saisonbetrieb

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.01.2020 – 2 Sa 147/19)

Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen – gelegentlich auch als Gemeinschaftsbetrieb bezeichnet – liegt vor, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel mehrerer Unternehmen zu arbeitstechnischen Zwecken zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat betriebsbezogen gesteuert wird. Die beteiligten Unternehmen müssen sich zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben, so dass der Kern der Arbeitgeberfunktion im sozialen und personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung ausgeübt wird.

Der Begriff der Betriebsstätte wird bei der Definition des Gemeinschaftsbetriebes durch das Bundesarbeitsgericht nicht als definierter juristischer Fachbegriff verwendet, sondern als Begriff der Umgangssprache, mit dem lediglich der Ort bezeichnet wird, an dem sich das betriebliche Geschehen abspielt. Das kann man schon daran erkennen, dass das Bundesarbeitsgericht in keiner seiner Entscheidungen je versucht hat, den Begriff der Betriebsstätte als juristischen Fachbegriff näher zu definieren. Mit Hilfe des Begriffs der Betriebsstätte wird vielmehr nur das Bezugsobjekt bezeichnet, das nach den weiteren Elementen der Definition daraufhin untersucht wird, ob in der Betriebsstätte ein Gemeinschaftsbetrieb verwirklicht wird. Dieser Sinnzusammenhang macht deutlich, dass die Feststellung eines Gemeinschaftsbetriebes im Zweifel nicht daran scheitern kann, dass die Unternehmen, die sich zum gemeinschaftlichen Einsatz ihres Personals und ihrer Betriebsmittel entschlossen haben, das gemeinschaftlich organisierte Geschehen auf mehrere Orte bzw. Betriebsstätten erstrecken.

Von einem Saisonbetrieb, einem Begriff aus dem § 22 KSchG, spricht man, wenn ein Betrieb mit einer Grundkapazität durchgehend erhalten wird und sich im Jahresverlauf einzelne Zeiten ergeben, die eine erhöhte Betriebskapazität erfordern. Als Beispiele werden gerne Betriebe der Süßwarenindustrie angeführt, die ihre Kapazitäten im Vorlauf zu Ostern und Weihnachten hochfahren. Für Saisonbetriebe wird bei Anwendung von § 23 KSchG auf die Anzahl der außerhalb der Saison regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer abgestellt.

Von einem Kampagne-Betrieb, einem Begriff aus § 22 KSchG, spricht man, wenn der Betrieb nur für eine bestimmte Zeit unterhalten wird, beispielsweise die Zuckerrübenfabrik während der Erntezeit der Zuckerrüben, und in der übrigen Zeit geschlossen ist. Beim Kampagne-Betrieb wird für die Anwendung von § 23 KSchG auf die Belegschaftsstärke während der Kampagne bzw. während der Saison abgestellt. Aushilfskräfte sind vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer, die zur Abdeckung eines Vertretungsbedarfs oder wegen eines vorübergehenden Mehranfalls von Arbeit eingestellt werden. Sie werden bei der Anwendung von § 23 KSchG im Regelfall nicht mitgerechnet.

Arbeitnehmer, die regelmäßig mindestens sechs Monate im Jahr beschäftigt sind, können nicht mehr als Aushilfskräfte angesehen werden.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Beweislast für abmahnwürdiges Verhalten

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 11.02.2020 – 2 Sa 133/19)

Arbeitnehmer können in entsprechender Anwendung von §§ 242, 1004 Abs. 1 S. 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen. Der Anspruch besteht unter anderem dann, wenn die Abmahnung inhaltlich unbestimmt ist oder sie unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält.

Wenn im Rechtsstreit der Arbeitnehmer den zunächst lediglich zusammenfassend und damit pauschal geschilderten Parteivortrag des Arbeitgebers zulässig mit Nichtwissen bestreitet, muss die beweisbelastete Partei, hier der Arbeitgeber, den bestrittenen Vorgang näher schildern und gegebenenfalls Nachweis führen. Dazu gehört, den streitigen Geschäftsvorfall näher darzulegen und, soweit er aktenkundig geworden ist, dazu passende Unterlagen vorzulegen. Dazu hätte in einem zweiten Schritt dann auch gehört, dem Gericht und dem Arbeitnehmer gegenüber plausibel zu machen, weshalb der aufgetretene Fehler auf ein Versagen des Arbeitnehmers zurückzuführen ist.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen sexueller Belästigung

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 05.03.2020 – 5 TaBV 9/19)

Die unerwünschte Zusendung pornografischer Videos über einen Messenger-Dienst (WhatsApp) an eine Arbeitskollegin als Grund „an sich“ geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Unerwünscht ist die Zusendung, wenn dies objektiv erkennbar ist. Wie der Belästiger sein eigenes Verhalten eingeschätzt und empfunden hat oder verstanden wissen wollte, ist unerheblich. Eine sexuelle Belästigung ist bereits kraft Gesetzes untersagt; einer ausdrücklichen vorherigen Ablehnung durch die oder den Betroffene/n bedarf es nicht. Es ist Sache des Versenders pornografischer Videos, sich eines Einverständnisses des Empfängers zu versichern.

Eine vorherige Abmahnung kann bei einer unerwünschten Zusendung pornografischer Videos entbehrlich sein.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Schadensersatzverpflichtung eines Arbeitnehmers wegen ungerechtfertigter Rechnungsfreigabe

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 12.05.2020 – 2 Sa 179/19)

Ein Arbeitnehmer, der eine Rechnung als sachlich und rechnerisch richtig zeichnet, ohne eine dementsprechende Prüfung durchgeführt zu haben bzw. in dem Wissen, dass dieses nicht zutrifft, haftet für einen Schaden, der durch die Begleichung der Rechnungssumme entsteht.

Ein derartiges Verhalten erfüllt zumindest die Voraussetzungen der groben Fahrlässigkeit, welche regelmäßig eine volle Haftung bewirkt.

Der gleiche Schutzzweck kann Verpflichtungen zu Gesamtschulden verbinden, gleichgültig, ob die Schutzansprüche eine gesetzliche oder vertragliche Grundlage haben.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Unzulässige Teilkündigung zur Lohnreduzierung

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 25.05.2020 – 5 Sa 132/19)

Zur Auslegung eines als „Änderungskündigung Lohn zum 01.01.2019“ bezeichneten Schreibens der Arbeitgeberin.

Eine Änderungskündigung im Sinne des § 2 S. 1 KSchG setzt voraus, dass der Arbeitgeber den Willen zu erkennen gibt, sich von dem Arbeitnehmer endgültig zu trennen, sollte dieser den vorgeschlagenen Vertragsänderungen nicht zustimmen.

Teilkündigungen, mit denen der Kündigende einzelne Vertragsbedingungen gegen den Willen der anderen Vertragspartei einseitig ändern will, sind grundsätzlich unzulässig. Sie stellen einen unzulässigen Eingriff in das ausgehandelte Äquivalenz- und Ordnungsgefüge des Vertrags dar.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen als Mobbing

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 10.06.2020 – 3 Sa 219/19)

Ob das Persönlichkeitsrecht im Einzelfall verletzt ist, lässt sich nur aufgrund einer umfassenden Güter- und Interessenabwägung unter sorgsamer Würdigung aller Umstände beurteilen. Im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, haben keine Bedeutung für die Feststellung einer rechtswidrigen Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Die kritischen Verhaltensweisen sind aufgrund einer objektiven Betrachtungsweise und ohne Rücksicht auf das subjektive Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers zu bewerten. Dies gilt auch für das Verhältnis von Vorgesetzten zu Untergebenen.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Arbeitsbereitschaft ist ebenso wie Bereitschaftsdienst eine vergütungspflichtige Arbeitsleistung

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15.09.2020 – 5 Sa 188/19)

Arbeitsbereitschaft ist ebenso wie Bereitschaftsdienst eine vergütungspflichtige Arbeitsleistung i.S.d. § 611 Abs. 1 bzw. § 611a BGB.

Der Bereitschaftsdienst muss aber nicht wie Vollarbeit vergütet werden. Die Arbeitsvertragsparteien können für diese Sonderform der Arbeit ein geringeres Entgelt als für Vollarbeit vereinbaren.

Quelle: www.beck-online.de