

## **Arbeitsrecht aktuell**

**November/Dezember 2014**

### **Darlegungs- und Beweislast im Zeugnisstreit**

Ein Arbeitnehmer, der eine bessere Beurteilung im Arbeitszeugnis als die Note „befriedigend“ („zur vollen Zufriedenheit“) begehrt, muss im Zeugnisstreit entsprechende Leistungen darlegen und beweisen, die eine Beurteilung mit der Note „gut“ („stets zur vollen Zufriedenheit“) oder „sehr gut“ („stets zur vollsten Zufriedenheit“) begründen. Der Anspruch auf eine Bewertung im oberen Bereich kann nicht auf eine Studie gestützt werden, aus der sich ergibt, dass in der betroffenen Branche weit überwiegend die Noten „gut“ oder „sehr gut“ vergeben werden.

**BAG, Urt. vom 18.11.2014, 9 AZR 584/13**

### **Betriebsrentenanpassung - Wahrung der Rügefrist nach § 16 BetrAVG**

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle 3 Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Hält der Versorgungsberechtigte die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers für unrichtig, muss er dies vor dem nächsten Anpassungstichtag dem Arbeitgeber gegenüber wenigstens außergerichtlich geltend machen. Eine Klage, die zwar innerhalb dieser Frist bei Gericht eingeht, dem Arbeitgeber aber erst danach zugestellt wird, wahrt die Frist nicht. § 16 BetrAVG fordert einen tatsächlichen Zugang der Rüge bei dem Arbeitgeber innerhalb der Rügefrist. Zur Begründung hat das BAG ausgeführt, dass der Arbeitgeber, um seine wirtschaftliche Lage zuverlässig beurteilen zu können, bereits zu dem jeweils aktuellen Anpassungstichtag wissen müsse, ob und in wie vielen Fällen eine vorangegangene Anpassungsentscheidung nicht akzeptiert werde.

**BAG, Urt. vom 21.10.2014, 3 AZR 690/12**

### **Zusätzliche Urlaubstage nach Vollendung des 58. Lebensjahres**

Gewährt ein Arbeitgeber älteren Arbeitnehmern jährlich mehr Urlaubstage als den jüngeren Arbeitnehmern, kann diese unterschiedliche Behandlung wegen des Alters unter dem Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beschäftigter nach § 10 S. 3 Nr. 1 AGG zulässig sein. Bei der Prüfung, ob eine solche vom Arbeitgeber freiwillig begründete Urlaubsregelung den Schutz älterer Beschäftigter dient und geeignet, erforderlich und angemessen im Sinne von § 10 S. 2 AGG ist, steht dem Arbeitgeber eine auf die konkrete Situation bezogene Einschätzungsprärogative zu.

**BAG, Urt. vom 21.10.2014, 9 AZR 956/12**

### **Kündigung eines wieder verheirateten Arbeitnehmers in einem Krankenhaus**

Das BVerfG hat ein Urteil des BAG aufgehoben, mit dem dieses die Kündigung eines wieder verheirateten Arbeitnehmers in einem Krankenhaus eines katholischen Trägers für unwirksam erklärt hatte. Das BAG hat die Bedeutung und Tragweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes im Rahmen der Auslegung von § 1 Abs. 2 KSchG verkannt. Erforderlich ist nach Auffassung des BVerfG eine zweistufige Prüfung. Auf der ersten Stufe ist zu prüfen, welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sind. Diese richten sich allein nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben und dem konkreten Inhalt des Arbeitsvertrages. Über das kirchliche Selbstverständnis dürfen sich die staatlichen Gerichte nur hinwegsetzen, wenn dieses im Widerspruch zu grundlegenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen steht. Auf der zweiten Stufe sind die Grundrechte des betroffenen Arbeitnehmers und dessen durch das allgemeine Arbeitsrecht geschützte Interessen mit den kirchlichen Belangen und der korporativen Religionsfreiheit im Rahmen einer Gesamtabwägung zum Ausgleich zu bringen. Das BAG hatte bereits auf der ersten Stufe eine eigenständige Bewertung religiös vorgeprägter Sachverhalte vorgenommen. Deshalb hat das BVerfG das Urteil aufgehoben und die Sache an das BAG zurückverwiesen.

**BVerfG, Beschl. vom 22.10.2014, 2 BvR 661/12**

## **Anspruch auf Annahmeverzug bei behördlichem Einsatzverbot**

Wird einem Arbeitgeber, dessen Mitarbeiter einer behördlichen Aufsicht unterliegt - z.B. Sicherheitsmitarbeiter in einem Flughafen - durch die Polizeibehörde der Einsatz eines Mitarbeiters untersagt, trägt der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalles. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Annahmeverzugslohn, sofern er keinen Grund für das Einsatzverbot gegeben hat und nicht Adressat der behördlichen Anordnung ist.

**LAG Berlin-Brandenburg, Urt. vom 29.10.2014, 17 Sa 285/14**

## **Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag**

Die in einem Formulararbeitsvertrag als Allgemeine Geschäftsbedingung enthaltene Ausschlussfrist von 6 Monaten für „vertragliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ erfasst auch einen vertraglichen Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer wegen Haftung aus vorsätzlicher Pflichtverletzung.

**LAG Hamm, Urt. vom 09.09.2014, 14 Sa 389/13**

## **Mindestentgelt in der Pflegebranche**

Das Mindestentgelt nach § 2 der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche vom 15.07.2010 ist nicht lediglich für Vollarbeit, sondern auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienste zu zahlen. Das Bundesarbeitsgericht hat ausgeführt, das Mindestentgelt sei „je Stunde“ festgelegt und knüpfe damit an die vergütungspflichtige Arbeitszeit an. Darunter sei nicht lediglich die Vollarbeit zu verstehen, sondern auch die Arbeitsbereitschaft und der Bereitschaftsdienst, weil der Arbeitnehmer sich während dieser Zeiten an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bereithalten müsse, um im Bedarfsfall unverzüglich die Arbeit aufzunehmen. Arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die für die Bereitschaftsdienste in der Pflege ein geringeres als das Mindestentgelt vorsehen, sind als unwirksam zu qualifizieren.

**BAG, Urt. vom 19.11.2014, 5 AZR 1101/12**

## **Weiterbeschäftigungsanspruch während des laufenden Rechtsstreits**

Stellt ein Arbeits- oder Landesarbeitsgericht fest, dass ein Arbeitsverhältnis durch eine Befristungsabrede nicht beendet wurde, ist der Arbeitgeber aufgrund des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruches grundsätzlich auch dann für die weitere Dauer des Rechtsstreits zur Beschäftigung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer die Verurteilung des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung nicht beantragt hatte und die Parteien weder ausdrücklich noch konkludent einen Vertrag über die Weiterbeschäftigung geschlossen haben. Kommt der Arbeitgeber dieser materiellrechtlichen Verpflichtung nach und weist er den Arbeitnehmer darauf hin, dass er nur dessen Weiterbeschäftigungsanspruch erfüllen und weder das Arbeitsverhältnis über das Befristungsende hinaus fortsetzen noch ein neues Arbeitsverhältnis begründen will, hindert dies die Annahme einer vereinbarten Prozessbeschäftigung.

**BAG, Urt. vom 22.07.2014, 9 AZR 1066/12**

## **Kündigung eines alkoholabhängigen Berufskraftfahrers wegen Fahrens unter Alkoholeinfluss**

Führt ein Berufskraftfahrer das ihm überlassene Fahrzeug unter Alkoholeinfluss, stellt dies eine Verletzung seiner Hauptleistungspflicht dar. Im Fall einer Alkoholabhängigkeit des Arbeitnehmers ist ihm im Zeitpunkt der Vertragspflichtverletzung allerdings kein Schuldvorwurf zu machen. Er kann daher nur gekündigt werden, wenn anzunehmen ist, dass er wegen seiner Alkoholabhängigkeit seinen Pflichten dauerhaft nicht nachkommen wird. Davon ist nicht auszugehen, wenn der Arbeitnehmer ernsthaft zu einer Alkoholtherapie bereit ist.

**LAG Berlin-Brandenburg, Urt. vom 12.08.2014, 7 Sa 852/14**

## **Ihre Berater im Arbeitsrecht:**



Peter C. Weyand  
Rechtsanwalt  
Büro Hamm



Frank Kott  
Rechtsanwalt  
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners  
Rechtsanwalt  
Büro Hamm



Robert Runkel  
Rechtsanwalt  
Büro Leipzig



Christiane Streßig  
Rechtsanwältin  
Büro Hamm