

Arbeitsrecht aktuell

Juli/August 2012

Erteilung einer Falschauskunft als Indiz für Diskriminierung

Begründet ein Arbeitgeber eine Maßnahme gegenüber dem Arbeitnehmer, so muss diese Auskunft zutreffen. Ist sie dagegen nachweislich falsch oder steht sie im Widerspruch zum Verhalten des Arbeitgebers, so kann dies ein Indiz für eine Diskriminierung sein. Wenn ein Arbeitgeber eine Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. eine Entfristung eines Arbeitsverhältnisses wegen der nicht genügenden Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ablehnt und dem Arbeitnehmer zugleich ein Arbeitszeugnis mit der Leistungsbeurteilung „zu unserer vollsten Zufriedenheit“ ausstellt, kann dies unter Umständen als Indiz für eine Diskriminierung zu werten sein.

BAG, Urt. vom 21.06.2012, 8 AZR 364/11

Verwertung von Aufzeichnungen aus verdeckter Videoüberwachung als Beweismaterial

Entwendet eine Verkäuferin Zigarettenpackungen aus dem Warenbestand des Arbeitgebers, kann dies auch nach längerer – im Streitfall zehnjähriger – Betriebszugehörigkeit eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Führte eine verdeckte Videoüberwachung zur Überführung der Täterin, kann das auf diese Weise gewonnene Beweismaterial im Bestreitensfall prozessual allerdings nicht ohne Weiteres verwertet werden. Das entsprechende Interesse des Arbeitgebers hat gegenüber dem Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Arbeitnehmerin nur dann höheres Gewicht, wenn die Art der Informationsbeschaffung trotz der mit ihr verbundenen Persönlichkeitsbeeinträchtigung als schutzbedürftig zu qualifizieren ist. Dies ist bei verdeckter Videoüberwachung nur dann der Fall, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers besteht. Zudem darf es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen geben und die Videoüberwachung darf insgesamt nicht unverhältnismäßig sein. Unter diesen strengen Voraussetzungen stehen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) der verdeckten Videoüberwachung auch an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen nicht entgegen. Zwar bestimmt § 6 b Abs. 2 BDSG, dass bei Videoaufzeichnungen in öffentlich zugänglichen Räumen der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle erkennbar zu machen sind. Bei einem Verstoß gegen diese Pflicht wird aber nicht jedwede Videoüberwachungsmaßnahme an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen per se unzulässig.

BAG, Urt. vom 21.06.2012, 2 AZR 153/11

Befristung des Urlaubsabgeltungsanspruches

Gemäß § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nach § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG. Diese Befristung galt nach bisheriger Rechtsprechung grundsätzlich auch für den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs, weil der Abgeltungsanspruch als Ersatz (Surrogat) für den wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisierbaren Urlaubsanspruch verstanden wurde. Dieser Anspruch ist aufgrund unionsrechtlicher Vorgaben nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allerdings dann nicht ebenso wie der Urlaubsanspruch befristet, wenn der Arbeitnehmer über den Übertragungszeitraum hinaus arbeitsunfähig ist. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr für den Fall des arbeitsfähigen Arbeitnehmers ausgeführt, dass der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch als reiner Geldanspruch – unabhängig von der Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers – nicht im Urlaubsjahr selbst verlangt werden muss, sondern auch noch nach Ablauf des Urlaubsjahres geltend gemacht werden kann.

BAG, Urt. vom 19.06.2012, 9 AZR 652/10

Haftung von Arbeitnehmern gegenüber dem Arbeitgeber bei der Entgegennahme und Zahlung von Schmiergeldern

Ein Arbeitnehmer hat empfangene Schmiergelder an den Arbeitgeber herauszugeben. Mit der Annahme von Schmiergeld führt der Arbeitnehmer ein fremdes Geschäft als eigenes. Die gegen diesen Herausgabeanspruch gerichteten Einwände, die im Ergebnis allein einen Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers bei Schmiergeldannahme zulassen wollen, greifen nicht durch. Von den Personen, welche an einen Arbeitnehmer Schmiergeld entrichten, kann der Arbeitgeber Schadensersatz verlangen. Dies setzt voraus, dass deswegen bei ihm ein Schaden eingetreten ist. Regelmäßig wird dies nach den Grundsätzen des Anscheinsbeweises in Höhe des bezahlten Schmiergeldes anzunehmen sein.

LAG München, Urt. vom 08.05.2012, 6 Sa 957/11

Betriebsrentenanpassung und Prüfungszeitraum

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, 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. Die Belange des Versorgungsempfängers werden durch den Anpassungsbedarf und die sogenannte reallohnbezogene Obergrenze bestimmt. Ausgangspunkt der Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers ist der Anpassungsbedarf. Dieser richtet sich nach dem seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlust. Der so ermittelte Anpassungsbedarf wird durch die Nettolohnentwicklung der aktiven Arbeitnehmer begrenzt (sogenannte reallohnbezogene Obergrenze). Da die reallohnbezogene Obergrenze ebenso wie der Anpassungsbedarf die Belange der Versorgungsempfänger betrifft, gilt derselbe Prüfungszeitraum. Dieser reicht vom individuellen Rentenbeginn bis zum aktuellen Anpassungsstichtag.

BAG, Urt. vom 19.06.2012, 3 AZR 464/11

Frist zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen wegen Diskriminierung

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, er sei wegen eines durch das AGG verbotenen Merkmals nachteilig behandelt worden, so muss er für alle Ansprüche auf Schadensersatz die Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 AGG beachten. Wird eine Bewerbung abgelehnt, so beginnt die Frist in dem Moment, in dem der Bewerber von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Dies gilt auch für Schadensersatzansprüche auf anderer Rechtsgrundlage, sofern diese sich auf einen Sachverhalt beziehen, bei dem eine Diskriminierung wegen der durch das AGG verbotenen Merkmale gerügt wird.

BAG, Urt. vom 21.06.2012, 8 AZR 188/11

Keine Heilung von Fehlern bei der Erstattung der Massenentlassungsanzeige

Unterlaufen dem Arbeitgeber bei der Erstattung einer nach § 17 KSchG erforderlichen Massenentlassungsanzeige Fehler, werden diese durch einen bestandskräftigen Bescheid der Agentur für Arbeit nach §§ 18, 20 KSchG nicht geheilt. Die Arbeitsgerichte sind durch einen solchen Bescheid nicht gehindert, die Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige festzustellen. In dem konkreten Fall hatte es der Arbeitgeber versäumt, der Massenentlassungsanzeige den zuvor geschlossenen Interessenausgleich und ebenfalls die Stellungnahme des Betriebsrates beizufügen. In dem vorliegenden Fall hat der Kläger erfolgreich unter Berufung auf diese Fehler die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht.

BAG, Urt. vom 28.06.2012, 6 AZR 780/10

Unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt, Notar
Büro Hamm



Dr. Herbert Lohmann
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Ingo J. Padberg
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm