

Urteile, die Sie interessieren könnten

zusammengestellt von Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht u. Fachanwalt für Erbrecht
Michael Henn, Stuttgart

I.

Bundesgerichtshof

Urteil vom 20. September 2023 - IV ZR 120/22

Schlagworte/Normen:

Zusatzversorgung der Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst: Bundesgerichtshof bestätigt Wirksamkeit der im März 2018 erneut geänderten Startgutschriftenregelung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für rentenferne Versicherte

Volltext PE:

Der unter anderem für das Versicherungsvertragsrecht zuständige IV. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat mit heute verkündetem Urteil die Wirksamkeit der im März 2018 erneut geänderten Startgutschriftenregelung für rentenferne Versicherte der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bestätigt.

Hintergrund:

Die VBL hat die Aufgabe, Angestellten und Arbeitern der an ihr beteiligten Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Wege privatrechtlicher Versicherung eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren. Mit Neufassung ihrer Satzung (VBLS) vom 22. November 2002 stellte die VBL ihr Zusatzversorgungssystem rückwirkend zum 31. Dezember 2001 (Umstellungsstichtag) von einem an der Beamtenversorgung orientierten Gesamtversorgungssystem auf ein auf dem Punktemodell beruhendes, beitragsorientiertes Betriebsrentensystem um.

Die neugefasste Satzung enthält - auf der Grundlage entsprechender tarifvertraglicher Vereinbarungen - Übergangsregelungen zum Erhalt von bis zur Systemumstellung erworbenen Rentenanwartschaften. Diese werden als so genannte Startgutschriften den Versorgungskonten der Versicherten gutgeschrieben. Dabei werden Versicherte, deren Versorgungsfall zum Umstellungsstichtag noch nicht eingetreten war, in rentennahe und rentenferne Versicherte unterschieden. Grundsätzlich ist rentenfern, wer am 1. Januar 2002 das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte. Das betraf zum Umstellungsstichtag ca. 1,7 Mio. Versicherte.

Die Startgutschrift rentenferner Versicherter nach § 79 Abs. 1 VBLS i.V.m. § 18 Abs. 2 BetrAVG wird - vereinfacht dargestellt - in zwei Rechenschritten ermittelt: In einem ersten Rechenschritt wird die so genannte Voll-Leistung berechnet, die die vom Versicherten bei der VBL maximal erzielbare, fiktive Vollrente beschreibt. Dazu wird von der dem Versicherten zum Umstellungsstichtag fiktiv zustehenden Gesamtversorgung, der so genannten Höchstversorgung, dessen voraussichtliche Grundversorgung, d.h. seine gesetzliche Rente, in Abzug gebracht. In einem zweiten Schritt wird rentenfernen Versicherten als Startgutschrift zunächst für jedes Jahr ihrer Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes anteilig ein Prozentsatz (sog. Anteilssatz) dieser Voll-Leistung gutgeschrieben.

Der Anteilssatz betrug zunächst 2,25 %. Diese Übergangsregelung erklärte der IV. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs mit Urteil vom 14. November 2007 (IV ZR 74/06) wegen eines Verstoßes gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG für unverbindlich und beanstandete insbesondere eine gleichheitswidrige Benachteiligung von Versicherten mit langen Ausbildungszeiten (dazu Pressemitteilung 173/2007). Daraufhin ergänzten die Tarifvertragsparteien und ihnen folgend die VBL die Startgutschriftenregelung um eine Vergleichsberechnung in § 79 Abs. 1a VBLS, die unter näher

VDA- Unternehmensdepesche 09-2023

geregelt. Voraussetzungen zu einer Erhöhung der bisherigen Startgutschriften rentenferner Versicherte führen konnte. Mit Urteil vom 9. März 2016 (IV ZR 9/15) entschied der IV. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs, dass die solcherart geänderte Übergangsregelung weiterhin zu einer gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßenden Ungleichbehandlung führe und deshalb ebenfalls unverbindlich sei (dazu Pressemitteilung 53/2016).

Mit Änderungsstarifvertrag von Juni 2017 einigten sich die Tarifvertragsparteien darauf, im Rahmen der Ermittlung der Startgutschrift den bisherigen Anteilssatz von 2,25 % durch einen variablen Anteilssatz zu ersetzen. Dieser beträgt, in Abhängigkeit von den Pflichtversicherungszeiten, die der jeweilige Versicherte bis zum Eintritt des 65. Lebensjahrs erreichen kann, zwischen 2,25 % und 2,5 %. Die VBL übernahm diese Neuregelung mit Wirkung zum März 2018 in § 79 Abs. 1 Satz 3 bis 8 ihrer Satzung.

Sachverhalt und bisheriger Prozessverlauf:

Die hiesige Klägerin ist rentenferne Versicherte bei der beklagten VBL und bezieht von dieser seit August 2014 eine Versorgungsrente. Sie hält auch die nochmals geänderte Übergangsregelung für unwirksam und erstrebt eine nach dem vor der Systemumstellung geltenden Satzungsrecht ermittelte Rente, hilfsweise eine abweichende Berechnung ihrer Startgutschrift unter Berücksichtigung verschiedener ihr günstiger Berechnungsgrundlagen und äußerst hilfsweise die Feststellung der Unverbindlichkeit der ermittelten Startgutschrift. Ihre Klage ist in beiden Vorinstanzen erfolglos geblieben. Das Berufungsgericht hat die nunmehrige Übergangsregelung für wirksam gehalten und insbesondere einen Verstoß der Startgutschriftenregelung gegen Art. 3 Abs. 1 GG sowie eine Diskriminierung rentenferner Versicherter wegen ihres Lebensalters und ihres Geschlechts verneint.

Entscheidung des Bundesgerichtshofs:

Der IV. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat in einer Grundsatzentscheidung vom heutigen Tag die Revision der Klägerin gegen das Berufungsurteil zurückgewiesen. Das Berufungsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, dass die für rentenferne Versicherte getroffene Übergangsregelung wirksam ist. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine anderweitige Berechnung ihrer Startgutschrift.

Es begegnet keinen rechtlichen Bedenken, dass bei der Ermittlung der Startgutschrift für die Berechnung der Voll-Leistung die von der Höchstversorgung in Abzug zu bringende voraussichtliche gesetzliche Rente des Versicherten nicht individualisiert, sondern nach dem bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen allgemein zulässigen Verfahren (dem so genannten Näherungsverfahren) zu ermitteln ist.

Die Anwendung des Näherungsverfahrens verstößt namentlich nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. Zwar kann sich die Anwendung des Näherungsverfahrens im Vergleich zu einer individualisierten Berechnung der fiktiven gesetzlichen Rente ungünstig auswirken. Die mit dieser Ungleichbehandlung im Einzelfall verbundenen Härten und Ungerechtigkeiten sind aber hinzunehmen. Insbesondere bei der Ordnung von Massenerscheinungen und der Regelung hochkomplizierter Materien, wie der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, können typisierende und generalisierende Regelungen zulässig sein. Ohne Rechtsfehler ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, dass die ausschließliche Anwendung des Näherungsverfahrens die verfassungsmäßigen Grenzen einer zulässigen Typisierung und Standardisierung einhält.

Die Anwendung des Näherungsverfahrens bewirkt ferner keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts. Insbesondere liegt keine unzulässige Benachteiligung weiblicher rentenferner Versicherter vor. Die Feststellungen des Berufungsgerichts zeigen, dass sich die Anwendung des Näherungsverfahrens nicht auf einen signifikant höheren Anteil der weiblichen Versicherten ungünstig auswirkt. Infolge von Lücken in der Erwerbsbiografie, etwa aufgrund von Kinderbetreuungszeiten, benachteiligte weibliche (und männliche) Versicherte werden zudem dadurch begünstigt, dass bei der Berechnung der Gesamtversorgung zu ihren Gunsten ebenfalls eine lückenlose Erwerbsbiografie unterstellt wird.

Aus Rechtsgründen ist ebenfalls nicht zu beanstanden, dass der Startgutschriftenermittlung nunmehr ein gleitender Anteilssatz von 2,25 % bis 2,5 % für jedes Jahr der Pflichtversicherung zugrunde liegt. Durch die Einführung des gleitenden Anteilssatzes können bei einem angenommenen Renteneintritt mit 65 Lebensjahren nunmehr - anders als noch nach der Vorgängerregelung - auch Versicherte mit einem

VDA- Unternehmensdepesche 09-2023

Diensteintrittsalter zwischen 20 Jahren und sieben Monaten und 25 Jahren theoretisch eine Startgutschrift von 100 % der Voll-Leistung und damit die höchstmögliche Versorgung erreichen. Damit entfällt insbesondere die bisherige Benachteiligung von Versicherten mit längeren Ausbildungszeiten, die nach einem Studium oder einer Ausbildung außerhalb des öffentlichen Dienstes üblicherweise bis zum 25. Lebensjahr in den öffentlichen Dienst eintreten.

Es verstößt weder gegen den allgemeinen Gleichheitssatz noch bewirkt es eine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters, dass Versicherten mit einem Eintrittsalter von mehr als 25 Jahren infolge der Deckelung des Anteilssatzes auf 2,5 % weiterhin die höchstmögliche Versorgung auch theoretisch nicht erreichen können. In Anbetracht eines typischen Erwerbslebens von mindestens 40 Jahren ist es nicht zu beanstanden, dass Versicherte die höchstmögliche Versorgung lediglich unter der Voraussetzung einer erreichbaren Pflichtversicherungszeit von mindestens 40 Jahren erzielen können. Dies gilt auch, soweit diese Versicherten keine Erhöhung der Startgutschrift nach § 79 Abs. 1a VBLS erhalten. Wie das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat, wird die Regelung in § 79 Abs. 1a VBLS lediglich im Hinblick auf das schützenswerte Vertrauen derjenigen Versicherten aufrechterhalten, denen nach der bisherigen Vergleichsberechnung noch ein Zuschlag zusteht.

Der gleitende Anteilssatz bewirkt ferner keine neue unzulässige Ungleichbehandlung wegen des Alters der vor Vollendung des 25. Lebensjahres in den öffentlichen Dienst eingetretenen Versicherten. Zwar fällt für diese Versicherten der gleitende Anteilssatz - begrenzt auf mindestens 2,25 % - desto kleiner aus, je jünger sie in den öffentlichen Dienst eingetreten sind. Das bewirkt jedoch unter Berücksichtigung des weiten Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters, sondern wahrt das der betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst zugrundeliegende Prinzip, die Betriebstreue des Versicherten im öffentlichen Dienst zu honorieren.

Die Übergangsregelung für rentenferne Versicherte ist schließlich auch unter dem Gesichtspunkt der Verteilungsgerechtigkeit nicht zu beanstanden. Eine einseitige Belastung bestimmter Versichertengruppen wie bei der früheren Übergangsregelung liegt nicht mehr vor.

Siehe:

<http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=pm&Datum=2023&Sort=3&nr=134829&pos=0&anz=161>

II.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Beschluss vom 28.08.2023, 15 Ta 9/23

Schlagworte/Normen:

Keine regelmäßige Mutwilligkeit eines Antrags auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte im laufenden Kündigungsprozess

Leitsätze:

Eine nicht bemittelte Partei darf in der Regel im Rahmen eines Kündigungsprozesses auch einen Antrag auf Entfernung einer Abmahnung aus ihrer Personalakte stellen, ohne dass ihr dieses Prozessverhalten als mutwillig angelastet und ihr deshalb für diesen Antrag die Prozesskostenhilfe mit der Begründung versagt werden darf, sie hätte erst den Ausgang des Kündigungsprozesses abwarten müssen (Zustimmung zu LAG Baden-Württemberg 14.08.2023 - 4 Ta 7/23; Abweichung von LAG Hamm 22.10.2009 - 14 Ta 85/09 - und LAG Köln 14.11.2017 - 9 Ta 180 /17).

Siehe:

<https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/JURE230053752/part/L>

VDA- Unternehmensdepesche 09-2023

III.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Urteil vom 2.03.2023, 3 Sa 28/21 – veröffentlicht am 9.09.2023

Schlagworte/Normen:

Höhe des Annahmeverzugsentgelts und des Urlaubsentgelts bei Überschreitung der höchstzulässigen Arbeitszeit

Leitsätze:

1. Der Arbeitnehmer erwirbt für geleistete Arbeit auch insoweit einen Vergütungsanspruch, als die geleistete Arbeitszeit das nach §§ 3 ff. ArbZG zulässige Maß überschritten hat.
2. Für den Zeitraum des Annahmeverzugs ist der Berechnung der Annahmeverzugsvergütung die ausgefallene Arbeitszeit auch insoweit zugrunde zu legen, als sie das nach §§ 3 ff. ArbZG zulässige Maß überschreitet.
3. Die unter Verstoß gegen § 3 ArbZG geleistete Arbeitszeit gehört zu dem urlaubsrechtlich gem. § 11 Abs. 1 BUrlG zu berücksichtigenden Arbeitsverdienst.

Siehe:

http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=2&nr=39076&pos=20&anz=31

IV.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Urteil vom 13.2.2023, 10 Sa 27/22 – veröffentlicht am 7.09.2023

Schlagworte/Normen:

Mehrfache Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist - keine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand

Leitsätze:

1. Nach § 66 Abs. 1 Satz 5 ArbGG kann die Frist zur Begründung der Berufung „einmal“ auf Antrag verlängert werden. Eine mehrfache Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist ist im arbeitsgerichtlichen Verfahren deshalb unwirksam (im Anschluss an BAG 7. November 2012 - 7 AZR 314/12 - Rn. 19; 13. September 1995 - 2 AZR 855/94 - zu II 2 der Gründe m.w.N.; 6. Dezember 1994 - 1 ABR 34/94 - zu B I. der Gründe).
2. Verlängert das Berufungsgericht dennoch ein zweites Mal die Berufungsbegründungsfrist und begründet ein Rechtsanwalt die Berufung erst innerhalb der ein zweites Mal verlängerten Frist, kann ihm dennoch nicht Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt werden. Angesichts der klaren Rechtslage kann er sich nicht mit Erfolg auf den Fehler des Berufungsgerichts berufen.

Siehe:

http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=2&nr=39073&pos=23&anz=31

VDA- Unternehmensdepesche 09-2023

V.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Urteil vom 23.5.2023, 11 Sa 64/22 – veröffentlicht am 7.09.2023

Schlagworte/Normen:

Stufenzuordnung - ärztliche Tätigkeit vor Approbation durch Erlaubnis zur vorübergehenden Ausübung des ärztlichen Berufs nach § 10 Abs. 1 BÄO, beschränkt auf eine nicht selbständige und nicht leitende Tätigkeit

Leitsätze:

1. § 19 Abs. 1a TV-Ärzte/VKA fordert für die Stufenzuordnung die entsprechenden Jahre „ärztlicher Tätigkeit“ und knüpft mit diesem Begriff an das einschlägige Medizinalrecht und damit die BÄO an, die in § 2 Abs. 1 als Voraussetzung für die Ausübung des ärztlichen Berufs die Approbation normiert und in Abs. 2 bestimmt, dass eine vorübergehende oder eine auf bestimmte Tätigkeiten beschränkte „Ausübung des ärztlichen Berufs“ auch aufgrund einer Erlaubnis zulässig ist.
2. Die Erlaubnis nach § 10 BÄO wird in der Regel auf eine nicht selbständige Tätigkeit in einem bestimmten Krankenhaus oder eine ärztliche Praxis beschränkt mit der Folge, dass der Arzt seine Tätigkeit nicht, auch nicht nur vertretungsweise über diesen Bereich ausdehnen darf.
3. § 10 Abs. 6 BÄO stellt klar, dass Personen, denen eine Erlaubnis zur Ausübung des ärztlichen Berufs nach den vorstehenden Vorschriften erteilt worden ist, „im Übrigen die Rechte und Pflichten eines Arztes“ haben. Diese Regelung bedeutet, dass für den Inhaber einer Erlaubnis sämtliche normierten Rechte und Pflichten eines approbierten Arztes gelten.
4. Das bedeutet, dass die Tätigkeit als Assistenzarzt in Weiterbildung im Rahmen der eingeschränkten Erlaubnis als „ärztliche Tätigkeit“ iSd. Tarifnorm zu verstehen ist. Dieser Fall musste somit nicht in die Sonderregelung des § 19 Abs 2 Satz 2 TV-Ärzte/VKA aufgenommen werden.

Siehe:

http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=1&nr=39074&pos=11&anz=31

VI.

Arbeitsgericht Heilbronn

Urteil vom 21.3.2023, 8 Ca 328/22 – veröffentlicht am 23.08.2023

Schlagworte/Normen:

Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen bei langjährigem Arbeitsverhältnis – Interessenabwägung

Leitsätze:

1. Im Rahmen eines langjährigen Arbeitsverhältnisses kann eine Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen auch dann sozial ungerechtfertigt sein, wenn zukünftig mit mehr als sechs Wochen Entgeltfortzahlungskosten zu rechnen ist (vorliegend: 42 Tage).
2. Einer besonders langjährigen Betriebszugehörigkeit bei schwerer körperlicher Arbeit kann im Bereich der Interessenabwägung bei einer krankheitsbedingten Kündigung besonderes Gewicht zukommen.

Siehe:

VDA- Unternehmensdepesche 09-2023

http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=1&nr=39048&pos=17&anz=31

VII.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Urteil vom 9.3.2023, 3 Sa 55/22 – veröffentlicht am 21.09.2023

Schlagworte/Normen:

Arbeitnehmer - Kleinbetriebsklausel - öffentliche Verwaltung

Leitsätze:

1. Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die denselben Arbeitgeber haben, müssen nicht zwingend einer einheitlichen Verwaltung i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG angehören.
2. Der in § 1 Abs. 2 Nr. 2 KSchG und § 23 Abs. 1 KSchG verwendete Begriff der Verwaltung stellt auf organisatorische Einheiten der Exekutive ab.
3. Es ist verfassungsrechtlich nicht geboten, den Arbeitnehmerbegriff der Kleinbetriebsklausel auf Beamte und Richter auszudehnen.

Siehe:

http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=1&nr=39106&pos=18&anz=31

VIII.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Beschluss vom 11.9.2023, 4 TaBV 4/23 – veröffentlicht am 21.09.2023

Schlagworte/Normen:

Beteiligung und Beteiligtenfähigkeit in Beschlussverfahren - Beschlussfassung in konstituierender Sitzung eines Konzernbetriebsrats

Leitsätze:

1. Im Bestellungsverfahren gem. § 100 ArbGG sind nur die streitenden Betriebspartner zu beteiligen und nicht auch Gremien, die für das Streitige Mitbestimmungsrecht ebenfalls zuständig sein könnten. Es ist dabei unerheblich, ob der Zuständigkeitskonflikt zwischen Betriebsratsgremien unterschiedlicher hierarchischer Ebenen besteht oder auf derselben hierarchischen Ebene zwischen zwei konkurrierenden und die Existenz des jeweils anderen bestreitenden Gremien.
2. Ist die rechtliche Existenz und somit die Beteiligtenfähigkeit eines Beteiligten im Streit, ist dessen Beteiligtenfähigkeit hinsichtlich der Zulässigkeit des Rechtsmittels zu unterstellen und zwar auch in Verfahren, deren Gegenstand nicht (primär) die Existenz der rechtmittelführenden Stelle ist.
3. Der Vorsitzende eines Gesamtbetriebsrats ist nicht befugt, der Einladung zur konstituierenden Sitzung eines Konzernbetriebsrats einen Tagesordnungspunkt hinzuzufügen, über den erst in einer "weiteren Sitzung" iSd. § 29 Abs. 2 Satz 1 BetrVG befunden werden könnte. Die Tagesordnung kann auch in der konstituierenden Sitzung nicht einstimmig um einen weiteren Tagesordnungspunkt ergänzt werden, wenn zur konstituierenden Sitzung nicht alle (möglichen) Delegierten erschienen sind. Die Beschlussfassung über einen solchen weiteren Tagesordnungspunkt bedürfte nämlich einer weiteren vorherigen Einladung des nunmehr frisch gewählten Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats.

Siehe:

VDA- Unternehmensdepesche 09-2023

http://rbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=0&nr=39107&pos=0&anz=31

IX.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Urteil vom 28.7.2023, 9 Sa 73/21 – veröffentlicht am 23.09.2023

Schlagworte/Normen:

Anspruch auf Löschung (Entfernung) einer Abmahnung aus der Personalakte gemäß § 17 DSGVO - Auskunftspflicht gemäß § 15 DSGVO - Haftung und Schadensersatz gemäß § 82 DSGVO

Leitsätze:

1. Der Arbeitnehmer kann nach Art. 17 Abs. 1 DSGVO nach Ende des Arbeitsverhältnisses regelmäßig die Löschung (Entfernung) einer Abmahnung aus der Personalakte verlangen.
2. Verantwortlicher im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DSGVO kann neben dem Arbeitgeber auch eine Person sein, die sich als "Inhaber" eines Betriebes ausgibt und eigenverantwortliche Entscheidungen über die Verarbeitung von personenbezogenen Daten trifft. Er haftet dann auf Zahlung einer Entschädigung nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO mit dem Arbeitgeber gesamtschuldnerisch.
3. Ein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach Art. 82 DSGVO setzt nicht voraus, dass ein Auskunftsanspruch gegenüber dem zur Auskunftserteilung Verpflichteten im Sinne der Rechtsprechung des BAG vom 06.12.2021 - 2 AZR 235/21 - geltend gemacht wurde. Es reicht aus, dass der Verpflichtete erkennen kann, dass der Arbeitnehmer seine Rechte nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO geltend macht.
4. Wird für die Auskunftserteilung eine zu kurze Frist gesetzt, ist das Auskunftsverlangen nicht gegenstandslos, sondern die Frist für die Auskunftserteilung richtet sich nach Art. 12 Abs. 3 DSGVO.
5. Nimmt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen diesem gehörenden USB - Stick mit persönlichen Daten weg und liest diesen aus und sichert die Daten, hat er Auskunft zu erteilen, welche Daten er ausgelesen und gesichert hat. Im Fall der Verletzung dieser Auskunftspflicht haftet er auf Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO.

Siehe:

http://rbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=0&nr=39111&pos=4&anz=31

X.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Urteil vom 12.7.2023, 10 Sa 78/22 – veröffentlicht am 22.09.2023

Schlagworte/Normen:

Zurückweisung von Vorbringen - Nachweispflicht bzgl. des bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltenden Verfahrens bei bereits vor dem 1. August 2022 bestehenden Arbeitsverhältnissen

Leitsätze:

1. Eine Zurückweisung von Vorbringen nach § 296 Abs. 2 ZPO i.V.m. § 282 Abs. 1 ZPO ist nur dann möglich, wenn das Vorbringen in der mündlichen Verhandlung erfolgt ist. Auf Vorbringen vor der mündlichen Verhandlung findet § 282 Abs.1 ZPO keine Anwendung.

VDA- Unternehmensdepesche 09-2023

2. § 5 Satz 1 NachwG, der für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 1. August 2022 bestanden haben, eine Nachweispflicht der für ein Arbeitsverhältnis wesentlichen Arbeitsbedingungen nur auf Verlangen des Arbeitnehmers vorsieht, ist unionsrechtskonform.

Siehe:

http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2023&Seite=0&nr=39109&pos=7&anz=31

XI.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 7.06.2023 - 12 Sa 297/23

Schlagworte/Normen:

Keine Corona-Sonderzahlung für Betriebsrentner

Leitsätze:

1. Ein Betriebsrentner erfüllt nicht die tatbestandlichen Voraussetzungen von § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung. Die in § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung vorgenommene Bestimmung des anspruchsberechtigten Personenkreises verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.
2. Die hier maßgebliche Versorgungsordnung fingiert nicht das für § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung erforderliche Arbeitsverhältnis.
3. Die Corona-Sonderzahlung war nicht bei der in der Versorgungsordnung versprochenen dynamische Neufestsetzung der Betriebsrente zu berücksichtigen. Bezugsobjekt der diesbezüglichen Bestimmung der Versorgungsordnung sind nur die genannten Versorgungsbezüge. Zu diesen gehört die Corona-Sonderzahlung nicht. Soweit ggfs. die Tarifvertragsparteien aufgrund der Corona-Sonderzahlung eine geringere - bzw. zeitweise ausfallende - lineare Erhöhung der Tabellenentgelte im Gesamtpaket der Tarifrunde vereinbart haben, ändert dies nichts.

Siehe:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2023/NRWE_LAG_D_sseeldorf_12_Sa_297_23_Urteil_20230607.html

XII.

Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 13.06.2023 - 4 Sa 17/23

Schlagworte/Normen:

§ 1 KSchG; § 626 BGB

Leitsätze:

Eine fristlose, betriebsbedingte Kündigung ist auch dann unverhältnismäßig, wenn der Arbeitgeber seine geschäftlichen Beziehungen ins Ausland (hier. Russland) aufgrund einer politischen Entscheidung aktuell nicht mehr aufrechterhalten darf.

Siehe:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2023/4_Sa_17_23_Urteil_20230613.html

VDAA- Unternehmensdepesche 09-2023

XIII.

Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 11.07.2023 - 4 Sa 359/23

Schlagworte/Normen:

Auslegung einer Betriebsvereinbarung; Arbeitszeitkonten; Betriebsrisiko

Leitsätze:

Ermächtigt eine Betriebsvereinbarung den Arbeitgeber einseitig dazu, ein bereits erarbeitetes Guthaben auf einem Arbeitszeitkonto zu verwenden, um dem Arbeitnehmer künftig weniger Schichten zuteilen zu müssen, verschiebt diese Regelung in unrechtmäßiger Art und Weise das Betriebsrisiko auf den Arbeitnehmer, wenn der Arbeitnehmer nicht frei darüber entscheiden kann, ob und wie viele Schichten ihm zugeteilt werden.

Siehe:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2023/4_Sa_359_23_Urteil_20230711.html

XIV.

Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 15.06.2023 - 6 Sa 42/23

Schlagworte/Normen:

Urlaubsabgeltung; Coronaprämie; Fernfahrer; Zweites Versäumnisurteil

Leitsätze:

1. Zwar ist im arbeitsgerichtlichen Verfahren nach § 68 ArbGG eine Zurückverweisung wegen eines Mangels im Verfahren grundsätzlich ausgeschlossen. Etwas anderes gilt jedoch, wenn das Verfahren unter einem Mangel leidet, der in der Berufungsinstanz nicht korrigiert werden kann.

2. Ein Verfahrensfehler, der nicht mehr korrigiert werden kann, liegt vor, wenn das mit der Berufung angefochtene Urteil nicht etwa ein Zweites Versäumnisurteil sondern ein weiteres erstes Versäumnisurteil darstellt und der Kläger die Zurückverweisung beantragt hat.

Siehe:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2023/6_Sa_42_23_Urteil_20230615.html

XV.

Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 8.08.2023 - 4 Sa 371/23

Schlagworte/Normen:

Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz; Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften

Leitsätze:

Da das staatliche Arbeitsrecht Anwendung findet, wenn sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen bedienen, gilt auch der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz.

VDA- Unternehmensdepesche 09-2023

Siehe:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2023/4_Sa_371_23_Urteil_20230808.html

XVI.

Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 20.06.2023 - 4 Sa 20/23

Schlagworte/Normen:

betriebsbedingte Kündigung; Vorrang der Änderungskündigung; freier Arbeitsplatz

Leitsätze:

Der Vorrang der Änderungskündigung gilt grundsätzlich auch dann, wenn der Mitarbeiter das Änderungsangebot vor Zugang der Kündigung abgelehnt hat.

Siehe:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2023/4_Sa_20_23_Urteil_20230620.html

XVII.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 9.08.2023 - 12 Sa 268/23

Schlagworte/Normen:

Entgeltfortzahlung und Tätigkeitsverbot gemäß § 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG

Leitsätze:

1. Die Anordnung eines behördlichen Tätigkeits- und Betretungsverbots gemäß § 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG führt dazu, dass es einer Krankenschwester für die Zeitdauer des Verbots objektiv unmöglich ist, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Der Vergütungsanspruch entfällt nach § 326 Abs. 1 BGB.

2. Für die Zeitdauer des Beschäftigungsverbots besteht bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund des Grundsatzes der Monokausalität kein Entgeltfortzahlungsanspruch.

3. War die Arbeitnehmerin bei Zustellung des Betretungs- und Tätigkeitsverbots am 08.09.2022 um 13.40 Uhr bereits zuvor mit Beginn der Frühschicht um 06.00 Uhr arbeitsunfähig erkrankt, ändert der Umstand, dass die Arbeitsunfähigkeit zeitlich vor der Zustellung der Ordnungsverfügung begonnen hatte, nichts am Wegfall des Entgeltfortzahlungsanspruchs.

4. War es der Arbeitnehmerin aufgrund der Arbeitsunfähigkeit ab dem 08.09.2022 nicht möglich sich impfen zu lassen - was die Kammer unterstellt hat - führt dies ebenfalls nicht zu einem Entgeltfortzahlungsanspruch. Der Grundsatz der Monokausalität wird nicht durchbrochen. Das Tätigkeits- und Betretungsverbot hat seine Ursache auch in einem solchen Fall nicht in der Arbeitsunfähigkeit. Nicht die Erkrankung ab dem 08.09.2022 war die Ursache für das Tätigkeits- und Betretungsverbot, sondern der Umstand, dass die Arbeitnehmerin entgegen der verfassungsrechtlich wirksamen Regelung in § 20a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a IfSG nicht bereits zuvor für die Erfüllung der Tätigkeitsvoraussetzungen in ihrer Person gesorgt hat.

Siehe:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2023/NRWE_LAG_D_sseeldorf_12_Sa_268_23_Urteil_20230809.html

VDAA- Unternehmensdepesche 09-2023

XVIII.

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urt. v. 20.06.2022, Az.: 12 Sa 434/21

Schlagworte/Normen:

Beweisaufnahme; Beweisvereitelung; Entscheidung nach Lage der Akten; fristlose Kündigung; Kündigungserklärungsfrist; sexuelle Belästigung; Fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung von Praktikantinnen

Leitsätze:

1. Fortgesetzte sexuelle Belästigungen einer bzw. mehrerer Praktikantinnen können die fristlose Kündigung eines langjährig beschäftigten Arbeitnehmers auch dann rechtfertigen, wenn eine einschlägige Abmahnung nicht vorausgegangen ist.
2. Das Gewicht der entsprechenden Pflichtverletzung wird dadurch erheblich erhöht, dass der Belästiger durch Hinweise auf seine bessere Verankerung im Betrieb und seine Kompetenz, das Zeugnis der Praktikantinnen zu schreiben, die Duldung der von ihm ausgehenden Übergriffe zu erzwingen versucht.
3. Wenn ein Prozessbevollmächtigter einen vom Gericht auf seinen Antrag hin geladene Zeugen eigenmächtig nach Hause schickt, obwohl das Gericht gerade noch über einen Ablehnungsantrag berät und den Termin zur mündlichen Verhandlung nicht aufgehoben hat, kann dies als eine seiner Partei zuzurechnende Beweisvereitelung gewertet werden.
4. Zu den Voraussetzungen für eine Entscheidung nach Lage der Akten (§ 251a ZPO) und die Durchführung einer Beweisaufnahme trotz Ausbleibens der Partei (§ 367 ZPO).

Siehe:

<https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/3cb69124-0db2-4f52-b369-86ff663f28f4>

- Neu eingestellte Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein:

Einstelldatum	Aktenzeichen	Gericht	Schlagworte	Datei
15/09/2023	5 Sa 185 öD/22	LAG Schleswig- Holstein	Altenpfleger, freier Mitarbeiter, Dienstleistungsvertrag, Arbeitsverhältnis, Honoraranspruch, Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, Erfüllungseinwand, Rechtsmissbrauch	Urteil-5-Sa-185 öD-22-06-07- 2023.pdf (289.8 KB)

Mit besten Grüßen
Ihr

Michael Henn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Erbrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht
VDAA – Präsident

VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e.V.
Gerokstr. 8
70188 Stuttgart
Telefon: (0711) 3058 9320
Telefax: (0711) 3058 9311
Email: info@vdaa.de
www.vdaa.de