

## **Arbeitsrecht aktuell** **September/Oktober 2020**

### **Betriebliche Altersversorgung – Ablösung einer Versorgungszusage**

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 Verwirkung aus § 242 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nicht entgegengehalten werden.

Der Kläger war seit 1955 bei der Beklagten beschäftigt. Die betriebliche Altersversorgung bei der Beklagten war seit dem Jahr 1979 durch eine Betriebsvereinbarung (BV 1979) geregelt. Die BV 1979 wurde zum 01.01.1988 durch eine weitere Betriebsvereinbarung (BV 1988) geändert. Dabei wurde jedes Dienstjahr der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit nach Inkrafttreten der BV 1988 mit 0,2 % des Arbeitseinkommens bewertet, statt wie zuvor nach der BV 1979 mit 0,4 %. Der Kläger schied mit Ablauf des 31.12.2003 aus dem Arbeitsverhältnis aus und bezieht seit dem 01.01.2004 unter anderem eine Betriebsrente von der Beklagten.

Die Revision des Klägers vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte Erfolg und führte zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Entgegen der ursprünglichen Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts steht dem Anspruch des Klägers nicht der aus § 242 BGB abgeleitete Grundsatz der Verwirkung entgegen. Dies deshalb, weil der Kläger ein Recht verfolgt, das durch eine Betriebsvereinbarung eingeräumt worden ist. Dieses ist von Gesetzes wegen nach § 77 Abs. 4 S. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dem Einwand der Verwirkung entzogen.

**BAG, Urteil v. 13.10.2020, 3 AZR 246/20**

### **Ruhegeld – Ablösung – Überversorgung**

Liegt ein Fall der planmäßigen Überversorgung vor, können im öffentlichen Dienst die Anforderungen der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung die Anpassung von Versorgungsregelungen, wie etwa die Einführung einer sogenannten Nettolimitierung, rechtfertigen. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit können die Änderung einer Anpassungsregelung stützen.

**BAG, Urteil v. 13.10.2020, 3 AZR 410/19**

### **Verjährung von Urlaubsansprüchen?**

Zur Klärung der Frage, ob der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach §§ 194 ff. BGB der Verjährung unterliegt, hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet.

Die Klägerin war vom 01.11.1996 bis zum 31.07.2017 bei dem Beklagten als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt. Sie hatte im Kalenderjahr Anspruch auf 24 Arbeitstage Erholungsurlaub. Mit Schreiben vom 01.03.2012 bescheinigte der Beklagte der Klägerin, dass der „Resturlaubsanspruch von 76 Tagen aus dem Kalenderjahr 2011 sowie den Vorjahren“ am 31.03.2012 nicht verfallende, weil sie ihren Urlaub wegen des hohen Arbeitsaufwandes in seiner Kanzlei nicht habe antreten können. In den Jahren 2012–2017 gewährte der Beklagte der Klägerin an insgesamt 95 Arbeitstagen Urlaub. Mit der am 06.02.2018 erhobenen Klage hat die Klägerin die Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren verlangt. Im Verlauf des Prozesses hat der Beklagte die Einrede der Verjährung erhoben. Er hat geltend gemacht, für die Urlaubsansprüche, deren Abgeltung die Klägerin verlange, sei die regelmäßige Verjährungsfrist von 3 Jahren (§ 195 BGB) vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgelaufen.

**BAG, Beschluss v. 29.09.2020, 9 AZR 266/20**

## **Verbot des Tragens eines islamischen Kopftuchs nur bei konkreter Gefährdung des Schulfriedens**

Der Hinweis des Arbeitgebers nach einem erfolglosen Bewerbungsgespräch, die Bewerberin dürfe im Dienst kein Kopftuch tragen, begründet die Vermutung, dass die Ablehnung zumindest auch durch deren Religion begründet ist. Eine Rechtfertigung dieser Benachteiligung gemäß § 8 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unter Berufung auf § 2 des Berliner Neutralitätsgesetzes kommt nicht in Betracht. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts führt eine solche Regelung, die das Tragen eines Kopftuches schon wegen der bloß abstrakten Eignung zur Begründung einer Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität in einer öffentlichen bekenntnisoffenen Gemeinschaftsschule verbietet, zu einem unverhältnismäßigen Eingriff in die Religionsfreiheit nach Art. 4 Grundgesetz (GG), sofern das Tragen des Kopftuchs nachvollziehbar auf ein als verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückzuführen ist. § 2 Berliner Neutralitätsgesetzes ist in diesen Fällen daher verfassungskonform dahin auszulegen, dass das Verbot des Tragens eines sogenannten islamischen Kopftuchs nur im Fall einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität gilt.

**BAG, Urteil v. 27.08.2020, 8 AZR 62/19**

## **Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice oder Einzelbüro**

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Einzelbüro besteht auch während der aktuellen Corona-Pandemie nicht. Es obliegt allein dem Arbeitgeber, wie er seinen Verpflichtungen aus § 618 BGB gerecht wird und sie ermessensgerecht durch entsprechende Ausübung seines Leistungsbestimmungsrechtes umsetzt. Sind entsprechende Schutzvorkehrungen vorhanden, ist es dem Arbeitnehmer in der Regel auch zumutbar, in einem Büro mit mehreren Personen zu arbeiten.

**ArbG Augsburg, Urteil v. 07.05.2020, 3 Ga 9/20**

## **Auslegung einer konkludenten vertraglichen Vereinbarung über Sonderzahlungen – Darlegungs- und Beweislast**

Mit welchem Inhalt eine konkludente Vertragsänderung durch vorbehaltlose Zahlung einer Sonderzahlung zustande gekommen ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Maßgeblich ist dabei der ebenfalls durch Auslegung zu ermittelnde verfolgte Zweck der Sonderzahlung. Die Beweislast für die maßgeblichen Tatsachen, die zur Auslegung einer konkludenten vertraglichen Vereinbarung über Sonderzahlungen entweder als Vergütung für geleistete Arbeit einerseits oder andererseits als Zahlung, mit der (auch) andere Zwecke verfolgt werden, trägt jeweils derjenige, der sich auf entsprechende Voraussetzungen der Sonderzahlung beruft. Macht der Arbeitnehmer geltend, dass ihm der Anspruch auf Zahlung eines „Weihnachtsgeldes“ auch bei mehrjähriger Erkrankung ohne Entgeltfortzahlung zusteht, da es sich um eine Vergütung mit Mischcharakter handelt, trägt er die Beweislast für einen solchen Inhalt einer vertraglichen Vereinbarung bzw. betrieblichen Übung.

**LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 30.06.2020, 9 Sa 13/20**

## **Mittelbare Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien**

Die Tarifparteien sind, da nicht Teil der staatlichen Gewalt, nicht unmittelbar an die Grundrechte gebunden. Sie sind aber mittelbar grundrechtsgebunden. Der Schutzauftrag des Art. 1 Abs. 3 GG verpflichtet die staatlichen Arbeitsgerichte dazu, die Grundrechtsausübung durch die Tarifvertragsparteien zu beschränken, wenn diese mit den Freiheits- und Gleichheitsrechten oder anderen Rechten mit Verfassungsrang der normunterworfenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kollidiert. Die Arbeitsgerichte müssen gegebenenfalls die Tarifautonomie auf der einen Seite und die beeinträchtigten individuellen Grundrechte auf der anderen Seite angemessen ausgleichen und erforderlichenfalls Tarifregelungen die Durchsetzung verweigern, die eine unangemessene Beschränkung eines grundrechtlichen Freiheitsrechts zur Folge haben.

**LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 17.07.2020, 12 Sa 17/20**

## **Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:**



Peter C. Weyand  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm



Frank Kott  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm



Robert Runkel  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Leipzig



Christiane Streßig  
Fachanwältin  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm