



12/12

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Arbeitszeugnis - kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Dank und gute Wünsche-----S. 1
- Hinterbliebenenversorgung eingetragener Lebenspartner S.2
- Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L - Befristete Arbeitsverträge mit Unterbrechungen -----S.2
- Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD - AltersdiskriminierungS.3
- Zurückweisung der Betriebsratsanhörung mangels Vollmachtsnachweises? -----S.4

Arbeitsrecht

● Arbeitszeugnis - kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Dank und gute Wünsche

Der Arbeitgeber ist gesetzlich nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die geleisteten Dienste dankt, dessen Ausscheiden bedauert oder ihm für die Zukunft alles Gute wünscht. Das einfache Zeugnis muss nach § 109 Abs. 1 Satz 2 GewO mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. Der Arbeitnehmer kann gemäß § 109 Abs. 1 Satz

3 GewO verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken. Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers gehören damit nicht zum notwendigen Zeugnisinhalt. Ist der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, kann er nur die Erteilung eines Zeugnisses ohne diese Formulierung verlangen.

Der Kläger leitete einen Baumarkt der Beklagten. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilte ihm die Beklagte ein Arbeitszeugnis mit einer überdurchschnittlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Das Zeugnis endet mit den Sätzen: „Herr K scheidet zum 28.02.2009 aus betriebsbedingten Gründen aus unserem Unternehmen aus. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.“ Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Schlusssatz sei unzureichend und entwerfe sein gutes Zeugnis. Er habe Anspruch auf die Formulierung: „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute.“ Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Schlusssätze in Zeugnissen, mit denen Arbeitgeber in der Praxis oft persönliche Empfindungen wie Dank oder gute Wünsche zum Ausdruck bringen, sind nicht



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



„beurteilungsneutral“, sondern geeignet, die objektiven Zeugnisausagen zu Führung und Leistung des Arbeitnehmers zu bestätigen oder zu relativieren. Wenn ein Arbeitgeber solche Schlussätze formuliert und diese nach Auffassung des Arbeitnehmers mit dem übrigen Zeugnisinhalt nicht in Einklang stehen, ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, ein Zeugnis ohne Schlussformel zu erteilen. Auch wenn in der Praxis, insbesondere in Zeugnissen mit überdurchschnittlicher Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, häufig dem Arbeitnehmer für seine Arbeit gedankt wird, kann daraus mangels einer gesetzlichen Grundlage kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Dankesformel abgeleitet werden. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. Dezember 2012 - 9 AZR 227/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 3. Februar 2011 - 21 Sa 74/10 -]

● **Hinterbliebenenversorgung eingetragener Lebenspartner**

Sieht die Dienstordnung einer Berufsgenossenschaft für die Hinterbliebenenversorgung die entsprechende Geltung der Vorschriften über die Versorgung für Beamte des Bundes vor, so hat der hinterbliebene eingetragene Lebenspartner des Dienstordnungsangestellten seit dem 1. Januar 2005 einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung wie Hinterbliebene verheirateter Dienstordnungsangestellter.

Der Kläger begründete im Jahr 2003 eine eingetragene Lebenspartnerschaft mit Herrn B. Dieser war als Dienstordnungsangestellter bei der Beklagten beschäftigt. Nach § 6 der Dienstordnung der Beklagten gelten für die Versorgung die Vorschriften für Beamte des

Bundes entsprechend. Im September 2007 verstarb der eingetragene Lebenspartner des Klägers. Mit seiner Klage hat der Kläger zuletzt noch eine Hinterbliebenenversorgung für die Zeit vom 1. Oktober 2007 bis zum 31. Dezember 2008 begehrt.

Die Klage hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts, wie schon in den Vorinstanzen, Erfolg. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger als Hinterbliebenem des verstorbenen Dienstordnungsangestellten für die Zeit vom 1. Oktober 2007 bis zum 31. Dezember 2008 eine Hinterbliebenenversorgung zu gewähren wie einem Hinterbliebenen eines verheirateten Dienstordnungsangestellten. Nachdem der Gesetzgeber die eingetragene Lebenspartnerschaft mit Wirkung vom 1. Januar 2005 weitgehend an das Recht der Ehe angeglichen und ua. Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung und zum Versorgungsausgleich eingeführt hat, besteht seit dem 1. Januar 2005 ein Anspruch auf Gleichstellung auch in der Hinterbliebenenversorgung von Dienstordnungsangestellten. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. Dezember 2012 - 3 AZR 684/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 28. September 2010 - 3 Sa 540/10 B -]

● **Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L - Befristete Arbeitsverträge mit Unterbrechungen**

Für die Höhe des Anspruchs auf eine Jahressonderzahlung im öffentlichen Dienst sind alle Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen, die im Kalenderjahr mit demselben Arbeitgeber bestanden haben.



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Nach § 20 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) haben Beschäftigte, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Monat, in dem der Beschäftigte keinen Entgeltanspruch hat (§ 20 Abs. 4 TV-L).

Die Klägerin war aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags als Lehrerin zunächst vom 31. Oktober 2008 bis 16. August 2009 und sodann aufgrund eines weiteren befristeten Vertrags vom 31. August 2009 bis 27. August 2010 beschäftigt. Das beklagte Land leistete für das Jahr 2009 nur eine anteilige Sonderzahlung, ohne den ersten befristeten Arbeitsvertrag zu berücksichtigen. Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin die Differenz zum vollen Anspruch.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die Revision der Klägerin vor dem Zehnten Senat hatte Erfolg.

Nach § 20 TV-L haben Beschäftigte, die sich - wie die Klägerin - am 1. Dezember des Jahres in einem Arbeitsverhältnis befinden, einen Anspruch auf eine Sonderzahlung. Dabei ist unerheblich, ob das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr unterbrochen war, beispielsweise weil eine weitere Befristung sich nicht nahtlos anschloss. Die tarifliche Regelung stellt hinsichtlich der Höhe der Sonderzahlung maßgeblich darauf ab, in welchen Monaten ein Entgeltanspruch gegen denselben Arbeitgeber bestand. Eine Kürzung des Anspruchs um jeweils ein Zwölftel hat für die Monate zu erfolgen, in denen keinerlei Entgelt gezahlt wurde. Die Klägerin hatte hingegen in jedem Monat des Jahres 2009 einen Entgeltanspruch, so-

dass eine Kürzung nicht in Betracht [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 -Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Urteil vom 25. Oktober 2011 - 17 Sa 1012/11 -Hinweis: Die Revisionen der Arbeitnehmer in drei vergleichbaren Fällen aus verschiedenen Bundesländern waren ebenfalls erfolgreich.]

● **Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD - Altersdiskriminierung**

Eine tarifliche Regelung, wonach der Anspruch auf eine Sonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember des Jahres abhängt, benachteiligt Arbeitnehmer, die vor diesem Stichtag wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, nicht unzulässig wegen ihres Alters.

Gemäß § 20 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) haben Beschäftigte, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, deren Höhe zwischen 60 und 90 % des durchschnittlichen Monatsentgelts beträgt. Der Kläger war seit 1968 bei der beklagten Stadt beschäftigt. Zum 31. Oktober 2009 ist er aufgrund Erreichens des gesetzlichen Rentenalters aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Eine Sonderzahlung hat die Arbeitgeberin für das Jahr 2009 an ihn nicht geleistet. Der Kläger vertritt die Auffassung, ihm stehe die Sonderzahlung trotz seines Ausscheidens vor dem 1. Dezember zu. Die tarifliche Regelung diskriminiere ihn wegen seines Alters.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb vor dem Zehnten Senat erfolglos.



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Die Regelung in § 20 TVöD, wonach Voraussetzung für den Anspruch auf eine Sonderzahlung das Bestehen des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember des Jahres ist, ist rechtswirksam. Insbesondere werden dadurch ältere Arbeitnehmer nicht entgegen den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wegen ihres Alters in unzulässiger Weise benachteiligt. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nicht vor, da der Anspruch auf die Sonderzahlung nicht vom Alter des Beschäftigten abhängt. Es sind auch keine Anhaltspunkte erkennbar, dass ältere Arbeitnehmer überproportional von der Regelung betroffen sind (mittelbare Diskriminierung). Auch andere Beschäftigte, die beispielsweise wegen des Ablaufs eines befristeten Arbeitsvertrags, wegen einer Eigenkündigung oder einer arbeitgeberseitigen Kündigung vor dem 1. Dezember ausscheiden, haben unabhängig von ihrem Alter keinen Anspruch auf die Sonderzahlung. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - Vorinstanz: LAG München, Urteil vom 28. Juni 2011 - 6 Sa 252/11 -]

● Zurückweisung der Betriebsratsanhörung mangels Vollmachtsnachweises?

Der Betriebsrat kann die Anhörung zu einer beabsichtigten Kündigung durch einen Boten oder Vertreter des Arbeitgebers nicht entsprechend § 174 Satz 1 BGB zurückweisen, wenn der Anhörung keine Vollmachtsurkunde beigelegt ist.

Das beklagte Luftfahrtunternehmen, eine Aktiengesellschaft griechischen Rechts mit Sitz in Griechenland, beschäftigte in der Bundesrepublik Deutschland an fünf Standorten 69 Arbeitnehmer im Bodenbetrieb.

Die Klägerin arbeitete als „Sales Representative“ am Standort Stuttgart. Die Fluggesellschaft wurde im Oktober 2009 der Sonderliquidation nach griechischem Recht unterstellt. Als Sonderliquidatorin wurde eine andere Aktiengesellschaft griechischen Rechts eingesetzt. Die Sonderliquidatorin entschloss sich, die deutschen Standorte zu schließen und alle Arbeitsverhältnisse zu kündigen. Über Rechtsanwalt G hörte sie den Betriebsrat des Standorts Stuttgart mit Schreiben vom 15. Dezember 2009 zu der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin an. Dem Schreiben war keine Vollmachtsurkunde beigelegt. Der Betriebsrat wies die Anhörung deshalb unter dem 21. Dezember 2009 zurück. Rechtsanwalt G kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 29. Dezember 2009 zum 31. März 2010. Die Klägerin hat mit der Kündigungsschutzklage sowohl ihre Arbeitgeberin als auch die Sonderliquidatorin unbedingt verklagt. Sie hält die Kündigung nach § 102 Abs. 1 BetrVG für unwirksam, weil der Anhörung des Betriebsrats kein Vollmachtsnachweis des handelnden Rechtsanwalts beigelegt gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Klage richtete sich nach gebotener Auslegung von vornherein allein gegen die Arbeitgeberin der Klägerin, weil die Sonderliquidatorin nach griechischem Recht nur Stellvertreterin war. Die Kündigung ist wirksam. Der Betriebsrat konnte seine Anhörung nicht analog § 174 Satz 1 BGB wegen fehlenden Vollmachts Nachweises



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



ses zurückweisen. Der Zweck des Anhörungserfordernisses steht einer entsprechenden Anwendung von § 174 BGB entgegen. Das Verfahren nach § 102 BetrVG ist nicht an Formvorschriften gebunden. Eine mündliche oder telefonische Anhörung ist möglich. Auch in einem solchen Fall beginnt die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu laufen. Hat der Betriebsrat Zweifel an der Boten- oder Vertreterstellung der ihm gegenüber bei der Anhörung auftretenden Person, kann er sich nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber äußern. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2012 - 6 AZR 348/11 - ua. Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 25. März 2011 - 7 Sa 7/11 -]¹²

¹ Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG

² Bereich Recht E-mail: rechtundratgeber@verdi.de
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
V.i.S.d.P. Bereichsleiter Recht Jens Schubert



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**