



8+9/14

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Bezahlte Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder im öffentlichen Dienst -----S.1
- Wegnahme von Zahngold durch Krematoriumsmitarbeiter - Schadensersatz-----S.2
- Keine Altersdiskriminierung durch die Staffelung der Kündigungsfristen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit in § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB -----S.3
- Mitteilung der Schwerbehinderung durch einen BewerberS.3
- Benachteiligung wegen des Geschlechts bei einer Bewerbung -----S.4
- Islamisches Kopftuch und Annahmeverzug -----S.5
- Dienstkleidungsvorschriften für das Cockpitpersonal -----S.6
- Berücksichtigung eines sog. biometrischen Faktors bei der Anpassung der Betriebsrenten-----S.7

Arbeitsrecht

● **Bezahlte Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder im öffentlichen Dienst**

Ein im Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) nicht gesetzlich krankenversicherter Beschäftigter hat nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb iVm. Satz 2 TVöD Anspruch, bis zu vier Arbeitstage unter Fortzahlung des

Entgelts von der Arbeit freigestellt zu werden, wenn ein Kind unter zwölf Jahren schwer erkrankt, eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege ärztlich bescheinigt wird. Erkrankt ein anderes Kind des Beschäftigten schwer und sind die übrigen tariflichen Voraussetzungen erfüllt, steht dem Beschäftigten eine weitere bezahlte Freistellung von der Arbeit zu, wenn die in § 29 Abs. 1 Satz 3 TVöD festgesetzte Freistellungsobergrenze von insgesamt fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr nicht überschritten wird.

Die Beklagte stellte die bei ihr beschäftigte Klägerin im April 2010 an vier Arbeitstagen wegen einer Erkrankung ihres Sohnes, der das zwölfte Lebensjahr nicht vollendet hatte, unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit frei. Im Mai 2010 beantragte die Klägerin aufgrund einer Erkrankung ihrer Tochter, die ebenfalls das zwölfte Lebensjahr nicht vollendet hatte, einen weiteren Tag bezahlte Freistellung. Die Beklagte stellte die Klägerin von der Verpflichtung zur Arbeit frei, lehnte die Fortzahlung des Entgelts jedoch ab und verminderte die Vergütung der Klägerin entsprechend.

Die Vorinstanzen haben die Klage, mit der die Klägerin die Vergütung eines Freistellungstags im Mai 2010 beansprucht hat, mit der Begründung abgewiesen, die Beklagte habe den tariflichen Freistellungsanspruch der Klägerin wegen schwerer Erkrankung eines Kindes bereits im April 2010 erfüllt.



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD begrenzt den Anspruch auf bezahlte Freistellung für jedes schwer erkrankte Kind unter zwölf Jahren auf höchstens vier Arbeitstage im Kalenderjahr. Bei schwerer Erkrankung eines anderen Kindes unter zwölf Jahren ist ausschließlich die in § 29 Abs. 1 Satz 3 TVöD festgesetzte Freistellungsobergrenze von insgesamt fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr maßgebend. Deshalb steht der Klägerin noch die Vergütung für einen Freistellungstag im Mai 2010 iHv. 165,21 Euro brutto zu. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. August 2014 - 9 AZR 878/12 - Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 22. März 2012 - 9 Sa 487/11 -]

● **Wegnahme von Zahngold durch Krematoriumsmitarbeiter - Schadensersatz**

Nehmen Beschäftigte Edelmetallrückstände aus der Kremationsasche an sich, kann der Arbeitgeber die Herausgabe, oder, wenn diese wegen Verkaufs unmöglich ist, Schadensersatz verlangen. In entsprechender Anwendung des Auftragsrechts sind die Arbeitnehmer nach § 667 BGB dazu verpflichtet.

Die Klägerin, eine Anstalt öffentlichen Rechts, war bis Ende 2009 Betreiberin eines Krematoriums. Seit 2010 wird dieses von einer Tochtergesellschaft betrieben. Der Beklagte war von 1995 bis Oktober 2010 in dem Krematorium beschäftigt; jedenfalls bis Mai 2005 bediente er die Einäscherungsanlage. Im Zuge eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens wegen schweren Banden-

diebstahls, Störung der Totenruhe und Verwahrungsbruch zeigten Videoaufnahmen, dass Beschäftigte die Asche der Verstorbenen gezielt nach Gegenständen durchsuchten. Bei Hausdurchsuchungen wurden Zahngold aus Kremierungsrückständen und erhebliche Geldbeträge gefunden, sowie in der gemeinsamen Wohnung des Beklagten und seiner Lebensgefährtin Unterlagen über Verkäufe von Edelmetall. Die Arbeitgeberin kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis des Beklagten fristlos. Eine hiergegen erhobene Klage blieb erfolglos.

Im vorliegenden Verfahren verlangt die Klägerin im Wege des Schadensersatzes den Erlös für den Zeitraum von 2003 bis 2009. Das Landesarbeitsgericht hat dieser Klage in Höhe von 255.610,41 Euro stattgegeben. Auf die Revision des Beklagten hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Der Arbeitgeber als Betreiber des Krematoriums hat grundsätzlich einen Schadensersatzanspruch, wenn ein Arbeitnehmer Zahngold aus Kremierungsrückständen an sich nimmt. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber nicht Eigentümer des Zahngoldes geworden ist. Jedoch kann derzeit nicht entschieden werden, wem ein Schadensersatzanspruch zusteht, da es nach dem Vortrag der Parteien möglich ist, dass der neue Betreiber des Krematoriums Anspruchsinhaber ist und nicht mehr die Klägerin (Betriebsübergang, § 613a BGB). [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. August 2014 - 8 AZR 655/13 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 26. Juni 2013 - 5 Sa 110/12 -]



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



● **Keine Altersdiskriminierung durch die Staffelung der Kündigungsfristen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit in § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB**

Die vom Arbeitgeber einzuhaltende gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder Ende eines Kalendermonats und verlängert sich gemäß § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB bei längerer Betriebszugehörigkeit in mehreren Stufen. Diese Staffelung der Kündigungsfristen verletzt das Verbot der mittelbaren Altersdiskriminierung nicht.

Die Beklagte betreibt eine Golfsportanlage und beschäftigt nicht mehr als zehn Arbeitnehmer. Das Kündigungsschutzgesetz fand auf das Arbeitsverhältnis der Parteien darum keine Anwendung. Die 1983 geborene Klägerin war seit Juli 2008 als Aushilfe bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 20. Dezember 2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BGB zum 31. Januar 2012. Die Klägerin zieht die prinzipielle Wirksamkeit dieser Kündigung nicht in Zweifel. Sie ist jedoch der Auffassung, die Staffelung der Kündigungsfristen unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit begünstige ältere Arbeitnehmer, weil langjährig beschäftigte Arbeitnehmer naturgemäß älter seien. Jüngere Arbeitnehmer wie sie würden dagegen benachteiligt. Darin liege eine von der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) untersagte mittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Dies ha-

be zur Folge, dass die in § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BGB vorgesehene längst mögliche Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats für alle Arbeitnehmer unabhängig von der tatsächlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit gelten müsse. Darum habe das Arbeitsverhältnis erst mit dem 31. Juli 2012 geendet.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Zwar führt die Differenzierung der Kündigungsfrist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu einer mittelbaren Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer. Die Verlängerung der Kündigungsfristen durch § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB verfolgt jedoch das rechtmäßige Ziel, länger beschäftigten und damit betriebstreu, typischerweise älteren Arbeitnehmern durch längere Kündigungsfristen einen verbesserten Kündigungsschutz zu gewähren. Zur Erreichung dieses Ziels ist die Verlängerung auch in ihrer konkreten Staffelung angemessen und erforderlich i.S.d. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i) RL 2000/78/EG. Darum liegt keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters vor. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. September 2014 - 6 AZR 636/13 - Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Mai 2013 - 7 Sa 511/12 -]

● **Mitteilung der Schwerbehinderung durch einen Bewerber**

Ein schwerbehinderter Mensch, der bei seiner Bewerbung um eine Stelle den besonderen Schutz und die Förderung nach dem SGB IX in Anspruch nehmen will, muss die Eigenschaft, schwerbehindert zu sein, grundsätzlich im Bewerbungsschreiben mit-



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



teilen. Eine solche Mitteilung muss bei jeder Bewerbung erfolgen. Auf Erklärungen bei früheren Bewerbungen kommt es nicht an. Der Kläger ist schwerbehinderter Mensch mit einem GdB von 50. Im Juni 2010 bewarb er sich erstmalig bei der Beklagten. Dieses Bewerbungsverfahren, zu dem auch die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen worden war, blieb erfolglos.

Ende Juli 2010 bewarb sich der Kläger für eine andere, neu ausgeschriebene Stelle bei der Beklagten. Die Bewerbung wurde bei der Beklagten von einer anderen personalführenden Stelle als die erste Bewerbung bearbeitet. Weder im Bewerbungsanschreiben noch im Lebenslauf wies der Kläger auf seine Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch hin. Allerdings hatte er einem Konvolut von Anlagen (Umfang 29 Blatt) als Blatt 24 eine Fotokopie seines Schwerbehindertenausweises beigefügt. Auch diese Bewerbung scheiterte, ohne dass der Kläger von der Beklagten, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war. Der Kläger verlangt eine Entschädigung, weil er sich wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt sieht. Als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes hätte ihn die Beklagte aufgrund seiner Schwerbehinderung in jedem Fall zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen.

Anders als in den Vorinstanzen hatte die Klage vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Auf die Schwerbehinderteneigenschaft ist gegebenenfalls im Bewerbungsanschreiben oder unter deutlicher Hervorhebung im Lebenslauf hinzuweisen. Unauffällige Informationen oder eine in den weiteren Bewerbungsunter-

lagen befindliche Kopie des Schwerbehindertenausweises sind keine ausreichende Information des angestrebten Arbeitgebers (Senat 26. September 2013 - 8 AZR 650/12 - Rn. 30). Die Mitteilung hat bei jeder einzelnen Bewerbung erneut zu erfolgen. Entscheidend ist die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des SGB IX im Zeitpunkt der Bewerbung, nicht zu einem früheren Zeitpunkt. Auch ist das Datenschutzrecht zu berücksichtigen. Es liegt in der Entscheidung des schwerbehinderten Menschen, ob er die Schwerbehinderung bei der Bewerbung nach SGB IX berücksichtigt haben will oder nicht. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. September 2014 - 8 AZR 759/13 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 24. Oktober 2012 - 9 Sa 214/12 -]

● Benachteiligung wegen des Geschlechts bei einer Bewerbung

Bei einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts kann die besondere Benachteiligung des einen Geschlechts durch ein dem Anschein nach neutrales Kriterium mit einem Verweis auf statistische Erhebungen dargelegt werden. Die herangezogene Statistik muss aussagekräftig, d.h. für die umstrittene Fallkonstellation gültig sein.

Die Beklagte betreibt einen lokalen Radiosender und suchte im Frühjahr 2012 für eine Vollzeitstelle eine Buchhaltungskraft mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung. Die Klägerin bewarb sich auf diese Stelle im April 2012, im beigefügten Lebenslauf wies sie auf ihre Ausbildungen als Verwaltungsfachfrau und zur Bürokauffrau hin. Außerdem gab sie dort an „Familien-



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



stand: verheiratet, ein Kind“. Anfang Mai 2012 erhielt die Klägerin eine Absage, auf dem zurückgesandten Lebenslauf war der Angabe zum Familienstand hinzugefügt „7 Jahre alt!“, dies und die von der Klägerin stammende Angabe „ein Kind“ war unterstrichen. Die Klägerin sieht sich als Mutter eines schulpflichtigen Kindes, die eine Vollzeitbeschäftigung anstrebt, benachteiligt. Die Notiz der Beklagten auf ihrem Lebenslauf spreche dafür, dass die Beklagte Vollzeitstätigkeit und die Betreuung eines siebenjährigen Kindes nicht oder nur schlecht für vereinbar halte. Die Beklagte hat eine Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts abgelehnt. Sie hat darauf verwiesen, eine junge verheiratete Frau eingestellt zu haben, die über eine höhere Qualifikation verfüge.

Die Revision der Beklagten, die vom Landesarbeitsgericht wegen mittelbarer Benachteiligung der Klägerin zu einer Entschädigung i.H.v. 3.000,00 € verurteilt worden war, hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die vom Berufungsgericht herangezogene Statistik (Mikrozensus) für den Anteil von Ehefrauen mit Kind an der Gesamtzahl der Vollbeschäftigten lässt keine Aussagen für den Fall der Klägerin zu. Das Landesarbeitsgericht als Tatsachengericht wird aber zu prüfen haben, ob in dem Verhalten der Beklagten nicht eine unmittelbare Benachteiligung der Klägerin als Frau zu sehen ist, was eine Auslegung des Vermerks auf dem zurück-gesandten Lebenslauf erfordert. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. September 2014 - 8 AZR 753/13 -; Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 6. Juni 2013 - 11 Sa 335/13 -]

● Islamisches Kopftuch und Annahmeverzug

Das Tragen eines Kopftuchs als Symbol der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben und damit als Kundgabe einer abweichenden Religionszugehörigkeit ist regelmäßig mit der arbeitsvertraglichen Verpflichtung einer in einer Einrichtung der Evangelischen Kirche tätigen Arbeitnehmerin zu neutralem Verhalten nicht vereinbar.

Die Parteien streiten über Vergütung wegen Annahmeverzugs.

Die Klägerin, die dem islamischen Glauben angehört, ist seit 1996 bei der beklagten Krankenanstalt - zuletzt als Krankenschwester - angestellt. Arbeitsvertraglich sind die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags in der für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Fassung (BAT-KF) sowie die sonstigen für die Dienstverhältnisse der Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Bezug genommen. Die Klägerin befand sich in der Zeit vom 27. März 2006 bis zum 28. Januar 2009 in Elternzeit. Danach war sie arbeitsunfähig krank. Im April 2010 bot die Klägerin schriftlich eine Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit im Rahmen einer Wiedereingliederung an. Dabei teilte sie der Beklagten mit, dass sie das von ihr aus religiösen Gründen getragene Kopftuch auch während der Arbeitszeit tragen wolle. Die Beklagte nahm dieses Angebot nicht an und zahlte keine Arbeitsvergütung. Mit der Zahlungsklage fordert die Klägerin Arbeitsentgelt wegen Annahmeverzugs für die Zeit



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



vom 23. August 2010 bis zum 31. Januar 2011.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat das Berufungsurteil auf die Revision der Klägerin aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Zwar kann einer Arbeitnehmerin in einer kirchlichen Einrichtung regelmäßig das Tragen eines islamischen Kopftuchs untersagt werden, es ist aber nicht geklärt, ob die Einrichtung der Beklagten der Evangelischen Kirche institutionell zugeordnet ist. Zudem ist offen, ob die Klägerin im Streitzeitraum leistungsfähig war. Das Angebot, die Tätigkeit auf der Grundlage eines vom behandelnden Arzt erstellten Wiedereingliederungsplans aufzunehmen, indiziert die fehlende Leistungsfähigkeit der Klägerin. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. September 2014 - 5 AZR 611/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 17. Februar 2012 - 18 Sa 867/11 -]

● **Dienstkleidungsvorschriften für das Cockpitpersonal**

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung das Tragen einer einheitlichen Dienstkleidung regeln. Wird die Dienstkleidung für Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausgestaltet, verlangt der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dass eine solche Differenzierung entsprechend dem Regelungszweck sachlich gerechtfertigt ist.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Flugzeugführer beschäftigt. Dort sind aufgrund eines Tarifvertrags nach § 117 Abs. 2

BetrVG für das fliegende Personal Personalvertretungen gebildet. Der Tarifvertrag ordnet die Geltung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes an. Nach einer „Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung“ hat das Cockpitpersonal während des Flugeinsatzes eine Uniform zu tragen. Zu dieser gehört bei Piloten eine „Cockpit-Mütze“, die in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich getragen werden muss, während Pilotinnen hierüber frei entscheiden können. Bei ihnen gehört die „Cockpit-Mütze“ auch nicht zur Uniform. Der Kläger hat diese unterschiedliche Ausgestaltung für unwirksam gehalten. Die Beklagte hat sich zu deren Rechtfertigung auf das klassische Pilotenbild und die Frisurgestaltung weiblicher Cockpitmitglieder berufen.

Die auf die Feststellung gerichtete Klage des Piloten, nicht zum Tragen der „Cockpit-Mütze“ verpflichtet zu sein, hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die unterschiedliche Ausgestaltung der Tragepflicht verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und ist unwirksam. Die einheitliche Dienstkleidung soll das Cockpitpersonal in der Öffentlichkeit als hervorgehobene Repräsentanten des beklagten Luftfahrtunternehmens kenntlich machen. Gemessen an diesem Regelungszweck ist eine unterschiedliche Behandlung nicht gerechtfertigt. Ob es sich überdies um eine Benachteiligung wegen des Geschlechts handelt, bedurfte keiner Entscheidung. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. September 2014 - 1 AZR 1083/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 29. Oktober 2012 - 5 Sa 549/11 -]



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



● Berücksichtigung eines sog. biometrischen Faktors bei der Anpassung der Betriebsrenten

Nach § 9 Abs. 2 der Leistungsordnung „A“ des Essener Verbandes hat der Essener Verband die von seinen Mitgliedsunternehmen gewährten Betriebsrenten regelmäßig zu überprüfen und ggf. den veränderten Verhältnissen anzupassen. Dabei muss seine Entscheidung billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) entsprechen. Dies ist nicht der Fall, wenn der Essener Verband den von ihm ermittelten Anpassungsbedarf der Betriebsrentner um einen sog. biometrischen Faktor mindert, mit dem die höheren Belastungen der Mitgliedsunternehmen ausgeglichen werden sollen, die dadurch entstehen, dass die Betriebsrentner des Essener Verbandes länger leben als die Bezieher von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Der Kläger erhält seit dem 1. Juli 1998 von seiner ehemaligen Arbeitgeberin ein Ruhegeld nach der Leistungsordnung „A“ des Essener Verbandes. Das Ruhegeld wurde aufgrund von Anpassungsbeschlüssen des Essener Verbandes regelmäßig, zuletzt jeweils zum 1. Januar eines jeden Kalenderjahres angehoben. Zum 1. Januar 2008 erfolge eine Anhebung um 1,4 %, zum 1. Januar 2009 um 2,5 %. Zu beiden Anpassungstichtagen brachte der Essener Verband einen biometrischen Faktor in Höhe von 0,765 % mindernd in Ansatz. Der Kläger hat mit seiner Klage eine Anhebung seines monatlichen Ruhegeldes zum 1. Januar 2008 und 1. Januar 2009 um jeweils 0,765 % begehrt.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klage überwiegend stattgegeben. Die hiergegen

von der Beklagten eingelegte Revision blieb vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos; der Kläger hatte mit seiner Anschlussrevision Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht gab der Klage in vollem Umfang statt. Die zum 1. Januar 2008 und 1. Januar 2009 vom Essener Verband getroffenen Anpassungsbeschlüsse entsprachen wegen der Berücksichtigung des biometrischen Faktors nicht billigem Ermessen. Daher war das monatliche Ruhegeld des Klägers zu beiden Anpassungstichtagen um jeweils weitere 0,765 % anzuheben. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. September 2014 - 3 AZR 402/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 30. März 2012 - 6 Sa 480/11 -]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