**Urteile**

Zu einigen, des Öfteren an den Personalrat herangetragenen Fragen sind auch im letzten Jahr wieder richtungsweisende Urteile ergangen, die hier kurz zusammengefasst wiedergegeben werden.

**Arbeitszeugnis**

Arbeitnehmer müssen überdurchschnittliche Leistung beweisen

Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, dass er die ihm übertragenen Aufgaben "zur vollen Zufriedenheit" erfüllt hat, so entspricht dies nach wie vor einer durchschnittlichen Leistung und damit der Note "befriedigend". Das gilt auch, wenn in der einschlägigen Branchen fast 90 Prozent der Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis mit der Gesamtnote "gut" oder "sehr gut" erhalten. Möchte ein Arbeitnehmer eine bessere als eine befriedigende Leistungsbeurteilung durchsetzen, muss er daher weiterhin darlegen und ggf. beweisen, dass seine Leistungen "gut" oder "sehr gut" waren. (BAG 18.11.2014, 9 AZR 584/13)

**Verstoß gegen Unfallverhütungsvorschriften** kann zur Haftung des Arbeitgebers gegenüber der Berufsgenossenschaft führen

Nach den Unfallverhütungsvorschriften müssen bei einer möglichen Absturzhöhe von mehr als drei Metern Absturzsicherungen auf einem Flachdach angebracht werden und Öffnungen auf Dachflächen, die kleiner als 9 qm sind, ebenfalls mit Sicherungen gegen ein Hineinfallen oder Hineintreten versehen werden. Verzichtet der Arbeitgeber darauf und es verunglückt einer seiner Mitarbeiter, muss er der Berufsgenossenschaft die von ihr zu leistenden unfallbedingten Aufwendungen erstatten. (OLG Oldenburg 23.10.2014, 14 U 34/14)

**Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsbeistands zum bEM**

Arbeitgeber sind grds. nicht verpflichtet, zu Gesprächen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) einen Rechtsbeistand des Arbeitnehmers hinzuzuziehen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt geschwächt ist oder auf Seiten des Arbeitgebers mehrere Personen am Gespräch beteiligt sind. Es gibt insoweit keinen Anspruch auf "Waffengleichheit". (LAG Rheinland-Pfalz 18.12.2014, 5 Sa 518/14)

**Betriebsratsschulung**

Arbeitgeber können Betriebsrat auf kostengünstigeres Inhouse-Seminar verweisen

Arbeitgeber können den bei ihnen gebildeten Betriebsrat jedenfalls dann darauf verweisen, eine Fortbildung nach § 37 Abs. 6 BetrVG als Inhouse-Schulung durchzuführen, wenn der Besuch eines inhaltsgleichen externen Seminars zu einer deutlichen Kostenmehrbelastung führen würde (hier: plus 70 Prozent) und keine gewichtigen Interessen des Betriebsrats entgegenstehen. Das Interesse an einem Erfahrungsaustausch mit Mitgliedern anderer Betriebsräte kann deutlich höhere Kosten für ein externes Seminar nicht rechtfertigen. (ArbG Trier 20.11.2014, 3 BV 11/14)

**Arbeitnehmer müssen rechtsunwirksame Versetzung nicht befolgen**

Ist eine Versetzung objektiv rechtswidrig, liegt in der Nichtaufnahme der Arbeit am neuen Arbeitsort keine zur Kündigung berechtigende beharrliche Arbeitsverweigerung. Die Rechtsprechung des BAG zur vorläufigen Verbindlichkeit einer unbilligen Direktionsrechts-ausübung lässt sich auf das Kündigungsrecht nicht übertragen. (LAG Köln 28.8.2014, 6 Sa 423/14)

**Höhere Hürden für die Mitarbeiter-Überwachung:** Konkreter Verdacht einer Pflicht­ver­letzung erforderlich

Arbeitgeber dürfen ihre Mitarbeiter nicht ohne weiteres von einem Detektiv überwachen lassen. Erforderlich hierfür ist vielmehr ein auf Tatsachen beruhender konkreter Verdacht einer Pflichtverletzung. Diese kann etwa in dem Vortäuschen einer Krankheit oder in einem Diebstahl liegen. Stellt sich die Überwachung als unzulässig heraus, hat der observierte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schmerzensgeld. (BAG 19.2.2015, 8 AZR 1007/13)

**Keine Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Wechsel in Teilzeittätigkeit**

Reduziert ein bislang vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer die Zahl seiner Arbeitstage und konnte er zuvor seinen Urlaub nicht nehmen, darf die Zahl der bezahlten Urlaubstage wegen des Übergangs in die Teilzeitbeschäftigung nicht verhältnismäßig gekürzt werden. Das ergibt sich aus dem Urteil des EuGH vom 13.6.2013 (Rs. C-415/12 - "Brandes", ArbRB 2013, 230). An der anderslautenden bisherigen Rechtsprechung des BAG wird daher nicht mehr festgehalten. (BAG 10.2.2015, 9 AZR 53/14 (F))

**Unterschiedliche Berücksichtigung von Berufserfahrung im TV-L verstößt gegen das EU-Recht**

§ 16 Abs. 2 TV-L, wonach eine aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeit-geber (also z.B. dem Land) erworbene Berufserfahrung zu einer anderen Stufeneinordnung führt als eine Berufserfahrung aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber, verstößt nach Auffassung des Arbeitsgerichts Berlin gegen das Unionsrecht. Diese Unterscheidung sei unvereinbar mit der europarechtlich gewährleisteten Freizügigkeit. (ArbG Berlin 18.3.2015, 60 Ca 4638/14)

**Auszubildende haben auch bei öffentlicher Förderung einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung**

Auszubildende haben auch dann einen Anspruch auf angemessene Ausbildungsvergütung, wenn ihr Ausbildungsplatz mit öffentlichen Geldern gefördert wird. Die Angemessenheit der Vergütung hat sich insoweit nicht am Budget des Ausbilders zu orientieren, sondern ist bereits bei der Vereinbarung des Budgets für die vorgesehene Zahl von Ausbildungsplätzen zu berück-sichtigen. (BAG 17.3.2015, 9 AZR 732/13)

**Zur Frage der Entgeltfortzahlung während ambulanter Kuren**

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung wie im Krankheitsfall, wenn sie nicht arbeiten können, weil sie sich in einer Maßnahme der medizinischen Vor- oder Nachsorge befinden. Voraussetzung ist allerdings, dass ein Träger der Sozialversicherung, zum Beispiel die Krankenkasse, die Maßnahme bewilligt hat und dass diese medizinisch notwendig ist. (LAG Niedersachsen 27.3.2015, 10 Sa 1005/14)

**Arbeitnehmer sind in der Mittagspause nur auf dem Weg zum Essen unfallversichert**

Arbeitnehmer sind zwar nicht nur während ihrer Arbeit gesetzlich unfallversichert, sondern grds. auch in den Pausen. Verlassen sie ihren Arbeitsplatz, sind aber nur Wege zwecks Nahrungsaufnahme versichert. Ein Entschädigungsanspruch scheidet daher aus, wenn ein Arbeitnehmer in der Pause bei Erledigung privater Angelegenheiten (hier: beim Abholen eines Kleidungsstücks aus der Reinigung) verunglückt (Hessisches LSG 24.3.2015, L 3 U 225/10)

**Öffentliche Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Bewerber selbst bei Eignung nicht immer zu einem Vorstellungsgespräch einladen**

Öffentliche Arbeitgeber sind zwar gem. § 82 Satz 2 SGB IX grds. verpflichtet, fachlich geeignete schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Das gilt aber nicht, wenn diese andere formale Bewerbervoraussetzungen nicht erfüllen. So dürfen etwa auch öffentliche Arbeitgeber den Bewerberkreis auf arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen beschränken, um in den Genuss einer Förderung nach dem Altersteilzeit-gesetz zu gelangen. (LAG Schleswig-Holstein 18.3.2015, 3 Sa 371/14)

**Keine Urlaubskürzung wegen Elternzeit mehr nach Beendigung des Arbeits­ver­hältnisses** (Rechtsprechungsänderung)

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Arbeitgeber den Erholungsurlaub eines Arbeitnehmers nicht mehr gem. § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG wegen dessen Elternzeit kürzen. Die Kürzungsbefugnis setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Die anderslautende bisherige Recht-sprechung beruhte auf der „Surrogatstheorie“, die der Senat inzwischen vollständig aufge-geben hat. (BAG 19.5.2015, 9 AZR 725/13)

**Elternurlaub für männliche Beamte darf nicht von Arbeit der Ehefrau abhängen**

Nationale Rechtsvorschriften, nach denen Beamten, deren Ehefrauen nicht arbeiten, ein Elternurlaub versagt wird, verstoßen gegen Unionsrecht. Das Recht auf Elternurlaub ist ein individuelles Recht, das nicht von der Situation des Ehegatten abhängen kann. (EuGH 16.7.2015, C-222/14)

**Außerordentliche Kündigung bei Nutzung dienstlicher Ressourcen zur Herstellung privater "Raubkopien" möglich**

Ein Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann durchaus darin liegen, dass ein Arbeitnehmer privat beschaffte Bild- oder Tonträger während der Arbeitszeit unter Ver-wendung seines dienstlichen Computers unbefugt und zum eigenen oder kollegialen Gebrauch auf dienstliche "DVD-" bzw. "CD-Rohlinge" kopiert. Das gilt unabhängig davon, ob darin zugleich ein strafbewehrter Verstoß gegen das UrhG liegt. (BAG 16.7.2015, 2 AZR 85/15)

**Kettenbefristungen in der Wissenschaft:** 16 Befristungen über elf Jahre sind nicht ohne weiteres rechtsmissbräuchlich

Eine Befristung wegen Drittmitteln gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG ist nicht zwangsläufig rechts-missbräuchlich, wenn der befristete Vertrag 16 Mal verlängert wird und sich die Befristungen insgesamt über elf Jahre erstrecken. Insoweit ist zugunsten der Hochschulen die in Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG geschützte Freiheit von Forschung und Lehre zu beachten. "Dritter" i.S.v. § 2 Abs. 2 WissZeitVG kann auch das jeweilige Bundesland als Träger der Universität sein (Hessisches LAG 5.8.2015, 2 Sa 1210/14)

**Impfschaden nach einer betrieblichen Grippeimpfung ist regelmäßig kein Arbeits­unfall**

Ein Impfschaden infolge einer Grippeschutzimpfung stellt nicht schon deshalb einen Arbeits-unfall dar, weil die Impfung auf Veranlassung des Arbeitgebers durch den Betriebsarzt erfolgt ist. Ein Arbeitsunfall liegt nur vor, wenn die mit der Tätigkeit verbundene Gefährdung eine Grippeschutzimpfung über die allgemeine Gesundheitsfürsorge hinaus erforderlich macht. Hier-für reicht es nicht aus, dass es am Arbeitsplatz viel Publikumsverkehr gibt. (SG Dortmund 5.8.2014, S 36 U 818/12)

**Anforderung "Deutsch als Muttersprache" benachteiligt Bewerber wegen ethnischer Herkunft**

Ein Arbeitgeber, der in einer Stellenausschreibung "Deutsch als Muttersprache" verlangt, verstößt gegen das Benachteiligungsverbot aus §§ 7 Abs. 1, 1 AGG. Dieses Auswahlkriterium meint nicht lediglich eine perfekte Beherrschung der Sprache, sondern stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft dar. (LAG Hessen 15.6.2015, 16 Sa 1619/14)

Frühere Zuordnung zu höherer Entgeltgruppe bei Beurteilung von "einschlägiger Berufser-fahrung" i.S.d. Tarifs unbeachtlich

Die Ersteinstufung in eine höhere Entgeltstufe aufgrund von einschlägiger Berufserfahrung ist tariflich auch dann möglich, wenn die Vorbeschäftigung einer höheren Tarifgruppe angehörte. Auch in diesen Fällen liegt eine einschlägige Berufserfahrung i.S.v. § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vor. (LAG Berlin-Brandenburg 13.10.2015, 7 Sa 773/15)