

# Arbeitsrecht – Die 10 wichtigsten Urteile für Träger von Pflegeeinrichtungen aus dem Jahr 2012 und 2013

## ALTENPFLEGE 2013

Referent  
Rechtsanwalt Ralf Kaminski, LL.M.  
Bochum

## Wer ist Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte?

Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte arbeiten bundesweit und vertreten stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen. Wir sind im Bereich Pflegerecht, Sozialrecht und Arbeitsrecht tätig.

Ferner beraten wir bei Übertragungen, Umstrukturierungen und Sanierungen von Pflegeeinrichtungen.

Weitere Infos finden Sie unter: [www.ulbrich-kaminski.de](http://www.ulbrich-kaminski.de)



# 1. Urteil

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. März 2013 - 9 AZR 455/11 –
- Aufwandungsersatz für den Erwerb eines Schulbuchs



- AGL: § 670 BGB analog
- Aufwändungsersatz, wenn AN die in Bezug auf die Arbeitsausführung gemacht hat, sie nicht durch das Arbeitsentgelt abgegolten sind und der Arbeitnehmer sie nach verständigem Ermessen subjektiv für notwendig halten durfte.

## 2. Urteil:

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 –
- Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen



- Entscheidung 2012 BAG: § 26 TVöD wegen einer Altersdiskriminierung unwirksam
- Eine im TVöD vorgesehene Urlaubsstaffelung nach dem Lebensalter ist unwirksam (Az. 9 AZR 529/10).

- Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats endet, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sind wirksam.

- BR und AG haben die Grundsatze von Recht und Billigkeit (§ 75 Abs. 1 BetrVG) zu beachten.

- Diese sind gewahrt, wenn die Altersgrenze an den Zeitpunkt anknüpft, zu dem der Arbeitnehmer die Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen kann. Eine solche Regelung verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.



## 3. Urteil

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Februar 2013 - 8 AZR 180/12 –
- Schwerbehinderung - Benachteiligung im Bewerbungsverfahren

- Ein Beschäftigter, der eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 (AGG) beansprucht, muss Indizien dafür vortragen, dass seine weniger günstige Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt oder dies zumindest zu vermuten ist.



- Zwar hat die Beklagte die Gründe für die Ablehnung der Klägerin zunächst nicht dargelegt. Dazu wäre sie jedoch nach § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX nur verpflichtet gewesen, wenn sie der Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht hinreichend nach § 71 SGB IX nachgekommen wäre.

## 4. Urteil:

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Januar 2013 - 2 AZR 140/12 -
- Kündigungsschutz: Leiharbeitnehmer und Größe des Betriebs



- Nach § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG gilt das Kündigungsschutz idR mehr als 10 AN
- Bei der Berechnung der Betriebsgröße sind auch LeihAN zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf beruht.



## 5. Urteil

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. November 2012 - 5 AZR 886/11 -
- Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung



- § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG AG berechtigt, vom AN Vorlage einer AU über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen.



## 6. Urteil

- BAG Urteil vom 18. Januar 2012 - 10 AZR 667/10 -
- Anspruch auf Weihnachtsgratifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis



- Thema:
- Die Klägerin macht die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation geltend, die mit der Vergütung für den Monat November zur Auszahlung kommen soll.
- Nach dem Arbeitsvertrag ist der Anspruch ausgeschlossen, wenn sich das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet. Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 23. November 2009 zum 31. Dezember 2009 gekündigt.



- Inhalt des Urteils:
- Der Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation kann vom ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht werden. Es kommt nicht darauf an, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Eine entsprechende Bestimmung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB stand. Voraussetzung ist, dass nicht die Vergütung von Arbeitsleistungen bezweckt ist.



- Ob die Zahlung einer Sonderzuwendung unter die Bedingung des ungekündigten Bestehens des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt gestellt werden kann, ist abhängig von dem mit der Zuwendung verfolgten Zweck.
- Knüpft die Zahlung - wie vorliegend - nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an, ist eine entsprechende Klausel mit der gesetzlichen Grundkonzeption des § 611 BGB zu vereinbaren und hält einer Inhaltskontrolle stand.



## 7. Urteil

- BAG vom 22. Februar 2012 - 5 AZR 765/10
- Mehrarbeit – Vergütungserwartung



- Der Kläger war als Lagerleiter zu einem monatlichen Bruttoentgelt von 1.800,00 Euro bei einer Spedition tätig.
- Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden vereinbart.
- Bei betrieblichem Erfordernis sollte der Kläger ohne besondere Vergütung zu Mehrarbeit verpflichtet sein. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt der Kläger Vergütung für 968 in den Jahren 2006 bis 2008 geleistete Überstunden.



- Inhalt des Urteils:
- Bei Fehlen einer (wirksamen) Vergütungsregelung verpflichtet § 612 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber, geleistete Mehrarbeit zusätzlich zu vergüten, wenn diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Eine entsprechende objektive Vergütungserwartung ist regelmäßig gegeben, wenn der Arbeitnehmer kein herausgehobenes Entgelt bezieht.



- Inhalt des Urteils:
- Angesichts der Höhe des Bruttoentgelts war die Leistung von Überstunden nur gegen eine zusätzliche Vergütung zu erwarten.
- Der vertragliche Ausschluss jeder zusätzlichen Vergütung von Mehrarbeit war wegen Intransparenz nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam.

## 8. Urteil

- BAG vom 16.5.2012, 5 AZR 347/11
- Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess

- **Thema:**
- In dem Urteil geht es um die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess. Das bedeutet, wer muss darlegen und beweisen, dass Überstunden angeordnet und abgeleistet werden?



- **Inhalt des Urteils:**
- Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“
- Verlangt der Arbeitnehmer gem. § 611 BGB Arbeitsvergütung für Arbeitsleistungen, hat er deshalb darzulegen und - im Bestreitensfall - zu beweisen, dass er Arbeit verrichtet oder einer der Tatbestände vorgelegen hat, der eine Vergütungspflicht ohne Arbeit regelt.



- **Inhalt des Urteils:**
- Der Arbeitgeber bestimmt die Arbeit gemäß § 106 GewO.
- Der Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungslast, indem er vorträgt, er habe sich zur rechten Zeit am rechten Ort bereitgehalten, um Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers zu befolgen.



- Auf diesen Vortrag muss der Arbeitgeber im Rahmen einer gestuften Darlegungslast substantiiert erwidern. Deshalb hat der Arbeitgeber im Einzelnen vorzutragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und ob der Arbeitnehmer den Weisungen nachgekommen ist.
- Trägt er nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Arbeitsstunden als zugestanden.

# 9. Urteil

- BAG vom 21. Juni 2012 - 2 AZR 153/11
- Kündigung wegen Entwendung von Zigarettenpackungen - Verdeckte Videoüberwachung



Mitarbeiterin hat Zigaretten entwendet.  
Arbeitgeber hat sie mit einer verdeckten  
Videoüberwachung überführt. Das Problem  
besteht darin, ob man den verdeckten  
Videobeweis verwenden kann!



Führte eine verdeckte Videoüberwachung zur Überführung der Täterin, kann Beweismaterial nicht o.w. verwertet werden.

Das entsprechende Interesse des Arbeitgebers hat gegenüber dem Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Arbeitnehmerin nur dann höheres Gewicht, wenn die Art der Informationsbeschaffung trotz der mit ihr verbundenen Persönlichkeitsbeeinträchtigung als schutzbedürftig zu qualifizieren ist.



Dies ist bei verdeckter Videoüberwachung nur dann der Fall, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers bestand, es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen (mehr) gab und die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig war.

## BDSG kein Problem

Zwar bestimmt § 6b Abs. 2 BDSG, dass bei Videoaufzeichnungen in öffentlich zugänglichen Räumen der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle erkennbar zu machen sind.

Bei einem Verstoß gegen diese Pflicht wird aber nicht jedwede Videoüberwachungsmaßnahme an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen per se unzulässig.

# 10. Urteil

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10
- Urlaubsanspruch im langjährig ruhenden Arbeitsverhältnis

- Jeder AN § 1 BUrlG in jedem Kalenderjahr auch dann Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, wenn er im gesamten Urlaubsjahr arbeitsunfähig krank war.
- Ebenso: befristete Rente wegen Erwerbsminderung



- Bei langjährig arbeitsunfähigen AN ist § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG, wonach im Fall der Übertragung der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss, unionsrechtskonform so auszulegen, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt.

# Kontakt Daten



Kanzlei Dr. Ulbrich & Kaminski

Hellweg 2

44787 Bochum

Telefon: 0234 579521 – 0

Fax: 0234 5795 21 – 21

Web: [www.ulbrich-kaminski.de](http://www.ulbrich-kaminski.de)