

Das LAG Berlin-Brandenburg (28.12.2022 – 2 Sha-EhRi 7013/22) hatte darüber zu entscheiden, ob das Lachen eines ehrenamtlichen Richters ein ungebührliches Verhalten darstellt. In einem einstweiligen Verfahren ging es um die Abgabe einer sog. Konfliktmineralien Deklaration (CMRT) durch den Verfügungskläger zum Bezug von Rohstoffen bzw. weiterverarbeiteten Rohstoffen durch die Verfügungsbeklagte aus Konfliktregionen, in denen Rohstoffe auch unter menschenrechtswidrigen Umständen wie Kinderarbeit gewonnen werden. Der Verfahrensbevollmächtigte der Verfügungsbeklagten bediente sich zur Verdeutlichung seiner Darstellungen der Metapher der sog. „Rohstoffe wie Blutdiamanten“. In der sich daran anschließenden langen Verhandlung beanstandete der Verfahrensbevollmächtigte der Verfügungsbeklagten mehrfach, dass die Vorsitzende keinen Blickkontakt mit ihm im Dialog halte. Zum Ende der Verhandlung, als sich der Verfahrensbevollmächtigte der Verfügungsbeklagten in einem längeren Austausch mit dem Verfügungskläger befand, lachte der ehrenamtliche Richter A. laut über die Ausführungen. Der Verfahrensbevollmächtigte der Verfügungsbeklagten stellte einen Befangenheitsantrag. Ein gegen den ehrenamtlichen Richter beantragtes Amtsenthebungsverfahren blieb vor dem LAG erfolglos. Eine grobe Amtspflichtverletzung i. S. v. § 27 S. 1 ArbGG vermochte das Gericht nicht zu erkennen. Der ehrenamtliche Richter hatte zwar gelacht, und zwar sowohl im Zusammenhang mit dem Begriff der „Blutdiamanten“ als auch im Zusammenhang mit der Forderung nach Blickkontakt durch die Vorsitzende Richterin. Allerdings blieb unstrittig, dass zuvor auch andere Verfahrensbeteiligte gelacht hatten. Insbesondere eine Beharrlichkeit der Pflichtverletzung oder eine Ablehnung in Form eines Auslachens durch den ehrenamtlichen Richter konnte die Kammer nicht erkennen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Schadensersatz – Verletzung der Hinweispflicht nach dem Nachweisgesetz – Kausalität

1. Der Arbeitgeber hat nach § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG aF spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Ausschlussfristen in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sind wesentliche Vertragsbedingungen i. S. v. § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG aF, die nachgewiesen werden müssen (Rn. 15).
2. Kommt der Arbeitgeber mit seiner Verpflichtung aus § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG aF in Verzug, hat er nach § 280 Abs. 1 und Abs. 2, § 286 BGB dem Arbeitnehmer den dadurch adäquatkausal verursachten Schaden zu ersetzen. Der Schadensersatzanspruch besteht in Höhe des ersuchten (Vergütungs)Anspruchs, wenn dieser nur wegen der Versäumung der Ausschlussfrist erloschen ist und er bei gesetzmäßigem Nachweis seitens des Arbeitgebers nicht untergegangen wäre (Rn. 17).
3. Weist der Arbeitgeber entgegen § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG aF die Ausschlussfrist nicht nach, ist grundsätzlich zu vermuten, dass der Arbeitnehmer die Ausschlussfrist im Falle eines Hinweises beachtet hätte. Die Vermutung aufklärungsgemäßen Verhaltens ersetzt als Beweisregel jedoch nicht den Parteivortrag. Die Tatsachen für die Kausalität zwischen der Pflichtverletzung und dem eingetretenen Schaden sind vom Arbeitnehmer darzulegen (Rn. 18 f.).
4. Die Vermutung aufklärungsgemäßen Verhaltens reicht nicht so weit, dass angenommen werden kann, der Geschädigte hätte ihm nicht

bekannte Ansprüche rechtzeitig vor Ablauf der Ausschlussfrist geltend gemacht. Ansprüche, die dem Geschädigten nicht bekannt sind, hätte dieser auch in Kenntnis der Ausschlussfrist nicht rechtzeitig geltend machen können (Rn. 21).

5. Nach einer Zurückverweisung hat das Landesarbeitsgericht seiner neuen Entscheidung gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG i. V. m. § 563 Abs. 2 ZPO die rechtliche Beurteilung zugrunde zu legen, die der Aufhebung seines früheren Berufungsurteils durch das Bundesarbeitsgericht zugrunde gelegen hat. Damit soll vermieden werden, dass die endgültige Entscheidung dadurch verzögert oder gar verhindert wird, dass die Sache mehrfach zwischen Berufungs- und Revisionsgericht wechselt, weil keines der beiden Gerichte seine Rechtsauffassung ändert. Gelangt eine nach § 563 Abs. 1 ZPO zurückverwiesene Sache erneut vor das Revisionsgericht, ist dieses ebenso gebunden wie das Berufungsgericht nach § 563 Abs. 2 ZPO (Rn. 24).

BAG, Urteil vom 22.9.2022 – 8 AZR 4/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-307-1](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld nach § 3 Nr. 3 Abs. 2 TV Kurzarbeit ist für jede durch Kurzarbeit ausgefallene Arbeitsstunde zu zahlen und beträgt 16 % des aus der Summe der Nettoentgelte der letzten drei Monate vor Beginn der Kurzarbeit ermittelten durchschnittlichen Nettostundenentgelts.

BAG, Urteil vom 12.10.2022 – 5 AZR 48/22
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-307-2](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Revisionsbegründung – veränderte gesellschaftliche Verhältnisse

Ein Revisionsangriff kann auch darauf gerichtet werden, dass die Rechtsprechung des angegriffenen Berufungsurteils aufgrund z. B. gesellschaftlicher Entwicklungen überholt sei. Die Zulässigkeit einer entsprechenden Rüge erfordert allerdings neben der konkreten, auf den behaupteten Wandel zielenden Auseinandersetzung mit dieser Rechtsprechung die Darlegung von Umständen, die den Schluss zulassen, sie sei im Hinblick auf die geänderten Verhältnisse nicht mehr zur Umsetzung der ursprünglich bezweckten Ziele geeignet und daher rechtsfehlerhaft geworden (Rn. 14).

BAG, Beschluss vom 15.12.2022 – 6 AZR 102/22
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-307-3](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

Sächsisches LAG: Personenbeförderung Annahmeverzug – Entgeltfortzahlung – Eignung – Schlafapnoe

1. Ein Berufskraftfahrer in der Personenbeförderung kann die geschuldete Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß anbieten, wenn ihm aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen mittels eines ärztlichen Attestes (vorübergehend) die Fahrtauglichkeit abgesprochen wird.
2. Der Arbeitgeber gerät in diesem Fall nicht in Annahmeverzug. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht ebenfalls nicht, soweit die Arbeitsunfähigkeit auf anderen Krankheiten beruht, als derjenigen, die zur gesundheitlichen Ungeeignetheit führt. Es fehlt dann an der erforderlichen Monokausalität.

Sächsisches LAG, Urteil vom 7.11.2022 – 2 Sa 173/21
(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-307-4](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de