

Hat ein Arbeitgeber einen erhärteten Verdacht, dass einer seiner Arbeitnehmer eine Vertragspflicht verletzt hat, so fragt sich, was der Arbeitgeber veranlassen kann und gegebenenfalls muss – aber auch, wer die etwaig dafür entstehenden Kosten zu tragen hat. Das BAG hat mit Urteil vom 29.4.2021 (Az. 8 AZR 276/20) entschieden, dass ein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer die notwendigen Kosten, die durch das Tätigwerden einer spezialisierten Anwaltskanzlei entstanden sind, als Teil eines nach § 249 BGB zu ersetzenden Schadens verlangen kann, wenn der Arbeitgeber die Anwaltskanzlei anlässlich eines konkreten Verdachts einer erheblichen Verfehlung des Arbeitnehmers mit Ermittlungen gegen diesen beauftragt hat und der Arbeitnehmer einer schwerwiegenden vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird. Die Grenze der Ersatzpflicht richtet sich nach dem, was ein vernünftiger, wirtschaftlich denkender Mensch nach den Umständen des Falles zur Beseitigung der Störung oder zur Schadensverhütung nicht nur als zweckmäßig, sondern als erforderlich getan haben würde. Dem steht insbesondere nicht die Regelung zur Kostentragungspflicht in § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG entgegen. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt sind bei dem Arbeitgeber (Beklagte) mehrere anonyme Verdachtsmeldungen wegen eventueller Compliance-Verstöße des Arbeitnehmers (Klägers) eingegangen. Das zuständige Gremium der Beklagten sah sich daher veranlasst, eine spezialisierte Anwaltskanzlei mit Compliance-Ermittlungen zu beauftragen. Die Kanzlei legte einen Untersuchungsbericht vor und stellte der Beklagten für ihre Tätigkeit ausgehend von einem Stundenhonorar i. H. v. 350 Euro insgesamt rd. 210 000 Euro in Rechnung. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis gegenüber dem Kläger aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse fristlos, hilfsweise ordentlich wegen auch strafrechtlich relevantem Verhalten. Im Rahmen eines eingeleiteten Kündigungsschutzverfahrens beanspruchte die Beklagte widerklagend eine Zahlung von 66 500 Euro als Kostenersatz, welche ihr im Rahmen des Berufungsverfahrens zugesprochen wurde. Das BAG entschied im Revisionsverfahren mit Blick auf die Kostenerstattung, dass die Beklagte nicht hinreichend dargelegt habe, für welchen konkreten Verdacht sowie für welche Tätigkeiten und Ermittlungen die Kosten erforderlich waren. Dieses Versäumnis führte dazu, dass die Beklagte die Kosten der Ermittlung selbst tragen musste.



Dr. Christian Pelke,  
Redakteur Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Befristung – Hochschule – Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer – angemessene Befristungsdauer**

1. Auf die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Höchstbefristungsdauer für Arbeitsverträge mit nicht promoviertem wissenschaftlichen Personal von sechs Jahren sind nach § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit anzurechnen, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung i.Sd. § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden. Arbeitsverhältnisse mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet (Rn. 18).
2. Der in § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG bestimmte Ausschluss von Arbeitsverhältnissen mit einem zeitlichen Umfang von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit von der Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer ist mit den Vorgaben der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 vereinbar. Eine missbräuchliche Inanspruchnahme der Befristungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit ist ausgeschlossen. Nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist nur die Befristung von Arbeitsverträgen mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit zulässig (Rn. 20, 23).
3. Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ist die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemes-

sen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Die Angemessenheit der Vertragslaufzeit ist einzelfallbezogen, insbesondere unter Berücksichtigung der Verhältnisse des jeweiligen Fachs, des angestrebten Qualifizierungsziels sowie des Qualifizierungsstands des Arbeitnehmers zu beurteilen (Rn. 38).

4. Die Befristungsdauer ist stets angemessen iSv. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, wenn mit der Vertragslaufzeit die zulässige Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 1 oder Satz 2 WissZeitVG ausgeschöpft wird (Rn. 39). BAG: Korrektur fehlerhafter Überleitung in Entgeltordnung TVöD.

**BAG**, Urteil vom 20.1.2021 – 7 AZR 193/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1203-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag – Auslegung – Bezugnahmeklausel – betriebliche Übung – Mitbestimmung von Entlohnungsgrundsätzen – Regelungsspielraum**

1. Eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und des ihn ersetzenden Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst in der für Sparkassenangestellte jeweils gültigen Fassung kann auch die in Ergänzung zum BAT geschlossenen für Sparkassenangestellte geltenden Tarifverträge über die betriebliche Altersversorgung erfassen. Dafür spricht, wenn die Satzung einer kommunalen Zusatzversorgungskasse deklaratorisch in Bezug genommen ist (Rn. 28 ff.).

2. Wechselt die Arbeitgeberin ihren Sitz und wird damit eine andere Zusatzversorgungskasse zuständig, ist der daraus folgende Wechsel der Kas-

se von den versorgungstarifvertraglichen Regelungen im öffentlichen Dienst, die darauf ausgelegt sind, dass für jeden Versicherungspflichtigen nur eine Versicherung bei einer Zusatzversorgungseinrichtung geführt wird, gedeckt (Rn. 34 ff.).

3. Da die Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes ein komplexes System darstellen, das ständig der Notwendigkeit zu Änderungen ausgesetzt sein kann, können Arbeitnehmer die Übernahme von Beiträgen zur Kasse durch den Arbeitgeber nicht aufgrund betrieblicher Übung dahingehend verstehen, dass jede weitere tariflich den Arbeitnehmern zugewiesene Beitragspflicht unabhängig von Anlass und Höhe auch künftig übernommen werden wird (Rn. 38 ff.).

4. Auch wenn der Arbeitgeber mangels Tarifgebundenheit sämtliche Vergütungsbestandteile „freiwillig“ leistet, weil er hierzu normativ nicht verpflichtet ist, besteht kein Regelungsspielraum und damit kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, wenn ein zusätzlicher Beitrag von einer Zusatzversorgungskasse kraft Satzung autonom und aufgrund tariflicher Vorgaben festgesetzt wird und wegen arbeitsvertraglicher Bezugnahme im Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommt. Die bloße Durchsetzung bestehender, nicht mit einer Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitgebers verbundener Rechte unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats (Rn. 52).

**BAG**, Urteil vom 23.2.2021 – 3 AZR 267/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1203-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)