

Sonstige Gerichtsentscheidungen zum Schwerbehindertenrecht

Abfindung bei Tod des Arbeitnehmers

Ist in einem Aufhebungsvertrag vereinbart, dem Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegelds zur Milderung der Einkommenseinbuße eine Abfindung zu zahlen, so entsteht dieser Anspruch regelmäßig nur, wenn der Arbeitnehmer das vertraglich vereinbarte Ende des Arbeitsverhältnisses erlebt.

BAG, Urteil vom 16.05.2000, 9 AZR 277/99

Alkohol und Drogen

Gegenüber einem alkoholabhängigen Beamten kann der Dienstherr eine stationäre Alkoholentziehungskur wohl nur dringend anraten, aber eine solche nicht mit einer dienstlichen Verfügung dienstlich anordnen.

BayVGH, Beschluss vom 13.06.1997, 3 CS 96.3804

Ein Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, im laufenden Arbeitsverhältnis routinemäßigen Blutuntersuchungen zur Klärung, ob er alkohol- oder drogenabhängig ist, zuzustimmen.

BAG, Urteil vom 12.08.1999, 2 AZR 55/99

Altersteilzeitarbeitsverhältnis

Angestellte der Altersgruppe 55 bis 59 Jahre haben nach dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes keinen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags. Sie können lediglich verlangen, dass der Arbeitgeber über ihren Antrag nach billigem Ermessen entscheidet.

Der Arbeitgeber kann bei seiner Entscheidung Schwierigkeiten der Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes berücksichtigen (hier: etwa 14 Stunden/Woche; Sachbearbeiterin im Finanzamt). Hat der Arbeitgeber solche Schwierigkeiten im Rechtsstreit nachvollziehbar dargelegt, hat der Arbeitnehmer näher darzulegen, weshalb die Ermessensentscheidung gleichwohl unbillig sein soll.

Ob der Schwerbehinderte Anspruch auf Herabsetzung seiner bisherigen Arbeitszeit hat, bestimmt sich nach § 14 Abs. 4 Satz 3 SchwbBAG*. Selbst wenn danach ein solcher Anspruch besteht, ergibt sich daraus kein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags. Die Schwerbehinderung eines Arbeitnehmers vermindert das Ermessen des Arbeitgebers nicht auf "Null" (Orientierungssatz).

BAG, Urteil vom 26.06.2001, 9 AZR 244/00

* Vgl. [§ 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX](#)

Änderung von Verwaltungsvorschriften

Ein durch eine Verwaltungsvorschrift festgelegtes Förderprogramm kann aus sachlichen, willkürfreien Gründen geändert werden. Die Änderung einer derartigen ermessenslenkenden Verwaltungsvorschrift hat grundsätzlich in der Form zu erfolgen, in der die abzuändernde Verwaltungsvorschrift um ihrer Wirksamkeit willen ergehen müsste.

Ein Vertrauen in den Fortbestand von Förderungsrichtlinien ist nicht schutzwürdig, wenn dem Betroffenen Umstände bekannt oder infolge grober Fahrlässigkeit unbekannt waren, die eine Änderung der Förderpraxis rechtfertigen.

BVerwG, Beschluss vom 08.04.1997, 3 C 6/95

Anrechnung eines hypothetischen Verdienstes eines schwerbehinderten Gekündigten

Ein gekündigter Arbeitnehmer muss sich so genannten hypothetischen Verdienst nur dann anrechnen lassen, wenn er böswillig anderweitigen Erwerb unterlässt. Um böswilliges Unterlassen handelt es sich, wenn der Arbeitnehmer grundlos zumutbare Arbeit ablehnt oder vorsätzlich verhindert, dass ihm zumutbare Arbeit angeboten wird.

Auf eine unterlassene Meldung beim Arbeitsamt als Arbeitssuchender kommt es regelmäßig nicht an. Die Vorschriften über den Annahmeverzug begründen keine Obliegenheit des Arbeitnehmers, die Vermittlung der Bundesanstalt für Arbeit in Anspruch zu nehmen.

BAG, Urteil vom 16.05.2000, 9 AZR 203/99

Arbeitsunfähigkeitbescheinigung

Die nach § 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) zulässige Anweisung des Arbeitgebers, Zeiten der Arbeitsunfähigkeit unabhängig von deren Dauer generell durch eine vor Ablauf des dritten Kalendertags nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit vorzulegende Bescheinigung nachzuweisen, betrifft eine Frage der betrieblichen Ordnung im Sinne des [§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG](#).

Das danach bestehende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist nicht durch das Entgeltfortzahlungsgesetz ausgeschlossen. § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG eröffnet dem Arbeitgeber einen Regelungsspielraum hinsichtlich der Frage, ob und wann die Arbeitsunfähigkeit vor dem vierten Tag nachzuweisen ist. Bei dieser Regelung hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

BAG, Beschluss vom 25.01.2000, 1 ABR 3/99

Der Unternehmer, der an den Beschäftigten bei dessen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit auf Grund vertraglicher Vereinbarung das Gehalt weiterbezahlt, darf sich entsprechend dem Rechtsgedanken des § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit auf die ohne zeitliche Lücke vorgelegten Arbeitsunfähigkeitbescheinigungen verlassen, wenn nicht tatsächliche Umstände ernsthafte Zweifel an der Glaubhaftigkeit des Inhalts der ärztlichen Zeugnisse begründen.

BGH, Urteil vom 16.10.2001, VI ZR 408/00

Arbeitsverweigerung wegen Asbestbelastung

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, die Arbeit in Räumen zu verweigern, die über das baurechtlich zulässige Maß hinaus mit Gefahrstoffen belastet sind ([§ 618 Abs. 1](#), [§ 273 Abs. 1 BGB](#)).

BAG, Urteil vom 19.02.1997, 5 AZR 982/94

Arbeitszeitverringerung

Der Einwand des Arbeitgebers, er könne keine geeignete zusätzliche Arbeitskraft finden, ist ein betrieblicher Grund im Sinne des [§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG](#), der der Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit entgegenstehen kann. Dieser Einwand ist jedoch nur beachtlich, wenn der darlegungs- und beweispflichtige Arbeitgeber nachweist, dass eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers entsprechende zusätzliche Arbeitskraft auf dem für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht.

ArbG Mönchengladbach, Urteil vom 30.05.2001, 5 Ca 1157/01

Bei der Klage zur Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit ist der Klageantrag auf Zustimmung des Arbeitgebers zur Verringerung und gegebenenfalls auch zur gewünschten zeitlichen Ausgestaltung (Lage) der Arbeitszeit zu richten.

Der Arbeitsreduzierung entgegenstehende "betriebliche Gründe" können im Falle einer Kindergartenergänzungskraft aus pädagogischen Gesichtspunkten herrühren. Berufsspezifische Anforderungen auch an die Dauer der Präsenz am Arbeitsplatz und/oder die Zahl derjenigen Personen, auf welche dieselbe Tätigkeit aufteilbar ist, können rationale und nachvollziehbare Gründe sein, die bei der Beurteilung der ablehnenden Entscheidung zu beachten sind.

Dem Verteilungswunsch zur Lage der reduzierten Arbeitszeit ist jedenfalls dann zu entsprechen, wenn der Arbeitgeber ihm weder außergerichtlich noch im Prozess, und zwar auch nicht hilfsweise, entgegengetreten ist.

Mit Rechtskraft der Entscheidung besteht zwischen den Parteien eine Vertragsabrede über die Lage der Arbeitszeit, welche dem Arbeitgeber keinen Raum für eine Ausübung des Direktionsrechts zur Lage der Arbeitszeit belässt, vorbehaltlich einer späteren Rückgängigmachung gemäß [§ 8 Abs. 4 Satz 4 TzBfG](#).

ArbG Bonn, Urteil vom 20.06.2001, 2 Ca 1414/01 (*nicht rechtskräftig*)

Vom Arbeitgeber gegen das Teilzeitbegehren des Arbeitnehmers vorgebrachte "betriebliche Gründe" hat er substantiiert und nicht nur schlagwortartig so darzulegen, dass sie nachvollziehbar zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufs führen. Sodann hat das Arbeitsgericht voll nachzuprüfen, ob die behaupteten Gründe tatsächlich vorliegen und zu einer wesentlichen Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs oder der Organisation oder der Sicherheit im Betrieb kausal führen.

ArbG Stuttgart, Urteil vom 05.07.2001, 21 Ca 2762/01 (*nicht rechtskräftig*)

Aufhebungsvertrag

Abfindungsanspruch, Entstehungszeitpunkt

Der in einem Aufhebungsvertrag vereinbarte Anspruch auf eine Abfindung entsteht jedenfalls dann nicht bereits mit Abschluss des Vertrags, sondern erst zum vereinbarten Ausscheidungszeitpunkt, wenn es sich um eine Frühpensionierung handelt und im Aufhebungsvertrag kein früherer Entstehungszeitpunkt bestimmt ist. Endet das Arbeitsverhältnis vorzeitig, etwa durch den Tod des Arbeitnehmers, kann der Anspruch nicht entstehen und von den Erben durch Erbfolge erworben werden.

BAG, Urteil vom 26.08.1997, 9 AZR 227/96

Aufhebungsvertrag beim Betriebsübergang

Die Parteien eines Arbeitsverhältnisses können dieses durch Aufhebungsvertrag auch rückwirkend auflösen, wenn es bereits außer Vollzug gesetzt war.

Die Arbeitsvertragsparteien können ihr Rechtsverhältnis im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes wirksam durch Aufhebungsvertrag auflösen, wenn die Vereinbarung auf das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet ist. Hingegen ist ein Aufhebungsvertrag wegen objektiver Gesetzesumgehung nichtig, wenn er lediglich die Beseitigung der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses bei gleichzeitigem Erhalt des Arbeitsplatzes bezweckt (Bestätigung von BAG, Urteil vom 28.04.1987, 3 AZR 75/86, BAGE 55, 228 = AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Betriebsveräußerung). Diesem Zweck dient der Abschluss eines Aufhebungsvertrags, wenn zugleich ein neues Arbeitsverhältnis zum Betriebsübernehmer vereinbart oder zumindest verbindlich in Aussicht gestellt wird.

Wer im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund eines Aufhebungsvertrags ausgeschieden ist, hat keinen Fortsetzungsanspruch gegen den Betriebsübernehmer, solange die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags nicht wegen Anfechtung, Wegfalls der Geschäftsgrundlage oder aus einem anderen Grund beseitigt worden ist.

BAG, Urteil vom 10.12.1998, 8 AZR 324/97

Auflösungsantrag nach Betriebsübergang

Hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber, der ihm gekündigt hat, eine Kündigungsschutzklage erhoben und wird nach deren Rechtshängigkeit der Betrieb veräußert, kann der Arbeitnehmer einen bisher nicht gestellten Auflösungsantrag mit Erfolg nur in einem Prozess gegen den ihm bekannten Betriebserwerber stellen.

BAG, Urteil vom 20.03.1997, 8 AZR 769/95

Drohung bei Vertragsabschluss

Ist der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erschüttert, sondern besteht lediglich ein gewisser Anfangsverdacht, der Arbeitnehmer könne eine Erkrankung vorgetäuscht haben, so ist der Arbeitgeber regelmäßig verpflichtet, die Verdachtsmomente (z.B. durch eine Befragung des Arbeitnehmers über die Art der Erkrankung) näher aufzuklären, ehe er mit einer fristlosen Kündigung droht und den Arbeitnehmer dadurch zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags veranlasst.

BAG, Urteil vom 21.03.1996, 2 AZR 543/95

Geltendmachung der Nichtigkeit

Hat der Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung seitens des Arbeitgebers nach [§ 123 BGB](#) wirksam angefochten, so kann das Recht des Arbeitnehmers, die Nichtigkeit des Aufhebungsvertrags klageweise geltend zu machen, im Hinblick auf den eigenen Verstoß des Arbeitgebers gegen Treu und Glauben nur unter ganz außerordentlichen Umständen verwirken.

Bei der Prüfung des erforderlichen Zeitmoments ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber dem Bedrohten schon für die Anfechtung in [§ 124 BGB](#) eine Überlegungsfrist von einem Jahr einräumt. Der Drohende muss sich deshalb nach Treu und Glauben regelmäßig damit abfinden, dass der Bedrohte die Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts auch noch einige Monate nach der Anfechtung und Klageandrohung klageweise geltend macht.

BAG, Urteil vom 06.11.1977, 2 AZR 162/97

Umgehung des § 613 a BGB mittels Aufhebungsvertrags

Der Schutzzweck des [§ 613 a Abs. 1 BGB](#) besteht darin, zur Sicherung der Arbeitsplätze den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebsinhaber vom Einvernehmen der am Übergang des Betriebs beteiligten Arbeitgeber unabhängig zu machen (vgl. BAG, Urteil vom 29.10.1995, 3 AZR 485/83, EzA Nr. 52 zu § 613 a Abs. 1 BGB). Es ist nicht Aufgabe des § 613 a BGB, Sanierungen im Fall von Betriebsübernahmen zu ermöglichen oder zu erleichtern (BAG, Urteil vom 27.05.1988, 5 AZR 358/87, EzA Nr. 70 zu § 613 a BGB). Es verstößt deshalb die einvernehmliche Beendigung der Arbeitsverhältnisse fast aller Beschäftigten mit dem alten Betriebsinhaber und der Abschluss neuer Arbeitsverträge mit einer Beschäftigungsgesellschaft im Fall der Betriebsübernahme im zeitlichen Zusammenhang mit diesem Arbeitsplatzwechsel gegen diesen Schutzzweck, wenn gleichzeitig zugesichert wird, dass jedenfalls ein Teil dieser Mitarbeiter von dem auf diese Weise personell entlasteten Betriebsübernehmer später wieder eingestellt wird.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 28.04.1997, 10 Sa 1534/96

Urlaubsabgeltung, Arbeitsunfähigkeit

Die Erklärung in einem Aufhebungsvertrag, alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis seien erfüllt, umfasst wirksam sämtliche Urlaubsansprüche, über die der Arbeitnehmer verfügen kann. Der gesetzliche Mindesturlaub gehört hierzu nicht.

Die Darlegungs- und Beweislast für die Arbeitsfähigkeit und damit für die Erfüllbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs trägt der Arbeitnehmer. Die Arbeitsfähigkeit beurteilt sich nicht nach der zuletzt übertragenen Tätigkeit, sondern nach der vom Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags geschuldeten Leistung, die der Arbeitgeber als vertragsgemäß hätte annehmen müssen.

BAG, Urteil vom 20.01.1998, 9 AZR 812/96

Ein Aufhebungsvertrag, der seinem Regelungsgehalt nach nicht auf alsbaldige Beendigung, sondern auf eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist, bedarf zu seiner Wirksamkeit eines sachlichen Grunds im Sinne des Befristungskontrollrechts.

BAG, Urteil vom 12.01.2002, 7 AZR 48/99

Aufsichtspflicht gegenüber geistig behinderten Menschen

Den zur Aufenthaltsbestimmung berechtigten Betreuer und Vater eines geistig Behinderten trifft keine generelle Einstandspflicht für Handlungen des Betreuten unter dem Gesichtspunkt einer Aufsichtspflichtverletzung im Sinne des [§ 832 Abs. 1 BGB](#).

LG Bielefeld, Urteil vom 26.05.1998, 20 S 48/98

Behindertentypischer Lärm vom Nachbargrundstück

Maßstab für die Duldungspflicht nach [§ 906 Abs. 1 BGB](#) ist das Empfinden des „verständigen“ Durchschnittsmenschen, was bedeutet, dass nicht allein auf das Maß der objektiven Beeinträchtigung abzustellen ist, sondern auch wertende Momente in die Beurteilung einzubeziehen sind.

Insbesondere sind hier die spezifischen Belange der Behinderten zu berücksichtigen; das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG entfaltet insoweit Ausstrahlungswirkung.

Im Licht des [Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG](#) muss von einem verständigen Durchschnittsmenschen im nachbarschaftlichen Zusammenleben eine erhöhte Toleranzbereitschaft eingefordert werden. Dies bedeutet aber nicht, dass den Interessen der Behinderten schlechthin der Vorrang vor den berechtigten Belangen ihrer Nachbarn gebührt. Das Toleranzgebot endet, wo nach umfassender Abwägung zwischen Art und Ausmaß der Beeinträchtigung einerseits und den hinter der Geräuschbelästigung stehenden privaten und öffentlichen Belangen andererseits dem Nachbarn die Belästigung billigerweise nicht mehr zugemutet werden kann.

Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit von Geräuscheinwirkungen kommt es nicht allein auf die Dauer und die Lautstärke, sondern auch auf die Art der Geräusche an. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass Lautäußerungen geistig schwer behinderter Menschen auch von solchen Bürgern als sehr belastend empfunden werden können, die sich gegenüber Behinderten von der gebotenen Toleranz leiten lassen.

Tonbandaufzeichnungen über Lautäußerungen ausschließlich nichtverbaler Art, die jedenfalls für Außenstehende keinen Informationsgehalt haben und keiner bestimmten Person zugeordnet werden können, sind ein zulässiges Beweismittel.

OLG Köln, Urteil vom 08.01.1998, 7 U 83/96

Eine Verfassungsbeschwerde gegen dieses Urteil wurde nicht zur Entscheidung angenommen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 28.05.1998, 1 BvR 329/98).

Behinderungsbedingter Mehrbedarf

Ein etwaiger Wohnwert einer Heimunterbringung gehört grundsätzlich zum behinderungsbedingten Mehrbedarf eines behinderten Kinds und stellt deshalb keinen anzusetzenden Bezug dar.

BFH, Urteil vom 24.05.2000, VI R 89/99

Benachteiligungsverbot

Die Kürzung von Haushaltsmitteln für einen Behindertenfahrdienst (Telebus) und die Einführung einer differenzierten Kostenbeteiligung der Nutzer stellen als solche noch keine verbotene Benachteiligung Behinderter im Sinne des Art. 11 Satz 1 BerlVerf dar.

Der in Art. 11 Satz 2 BerlVerf enthaltene Verfassungsauftrag, für die faktische Gleichstellung Behinderter und Nichtbehinderter zu sorgen, begründet keinen Anspruch auf unentgeltliche Benutzung eines Behindertenfahrdienstes. Eine Eigenbeteiligung bei der Nutzung des Behindertenfahrdienstes, die nicht höher ist als der Preis für eine Monatskarte für Nichtbehinderte, ist maßvoll und zumutbar.

Die Höhe der Eigenbeteiligung nach dem bundesrechtlichen Schwerbehindertengesetz* für die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs stellt keine Höchstgrenze dar, über die hinaus Behinderte bei einem zusätzlichen Angebot eines individuellen Fahrdienstes auf Landesebene nicht in Anspruch genommen werden dürfen.

BerlVerfGH, Beschluss vom 18.06.1998, VerfGH 104/97, 104 A/97

* *Jetzt: SGB IX Teil 2*

Die Überweisung eines behinderten Schülers an eine Sonderschule gegen seinen und seiner Eltern Willen stellt nicht schon für sich eine verbotene Benachteiligung im Sinne des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG dar. Eine solche Benachteiligung ist jedoch gegeben, wenn die Überweisung erfolgt, obwohl die Unterrichtung an der allgemeinen Schule mit sonderpädagogischer Förderung möglich ist, der dafür benötigte personelle und sächliche Aufwand mit vorhandenen Personal- und Sachmitteln bestritten werden kann und auch organisatorische Schwierigkeiten und schutzwürdige Belange Dritter der integrativen Beschulung nicht entgegenstehen.

BVerfG, Beschluss vom 08.10.1997, 1 BvR 9/97

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sind keine Überstunden im Sinne von [§ 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG](#).

BAG, Urteil vom 24.10.2000, 9 AZR 634/99

Besuch integrativer Kindertagesstätten; keine Sozialhilfe zu den Betriebskosten

Besucht ein behindertes Kind eine integrative Kindertagesstätte, an deren Kosten sich der überörtliche Träger der Sozialhilfe und Jugendhilfeträger durch Übernahme aller erforderlichen Aufwendungen zur Förderung und Betreuung der behinderten Kinder beteiligt, so besteht kein sozialhilferechtlicher Anspruch auf Übernahme der nach dem maßgeblichen Landesrecht von allen Eltern in gleicher Weise für die verbleibenden Betriebskosten der Einrichtung und Verpflegungskosten erhobenen Elternbeiträge durch den überörtlichen Träger der Sozialhilfe.

BVerwG, Urteil vom 29.04.1999, 5 C 12.98

Detektivkosten; Ersatz durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die durch die Tätigkeit eines Detektivs entstandenen notwendigen Kosten zu ersetzen, wenn der Arbeitgeber anlässlich eines konkreten Tatverdachts gegen den Arbeitnehmer einem Detektiv die Überwachung des Arbeitnehmers überträgt und der Arbeitnehmer einer vorsätzlich vertragswidrigen Handlung überführt wird (Bestätigung BAG, Urteil vom 03.12.1985, 3 AZR 277/84).

BAG, Urteil vom 17.09.1998, 8 AZR 5/97

Der Arbeitnehmer, der während einer ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit sich genesungswidrig verhält, begeht eine vorsätzliche Vertragspflichtverletzung, die ihn dem Arbeitgeber gegenüber zum Schadensersatz verpflichtet.

Die Schadensersatzpflicht erstreckt sich auf alle Aufwendungen des Geschädigten, soweit sie nach den Umständen des Falls als notwendig anzusehen sind. Dazu können auch die Kosten für die Beauftragung einer Detektei gehören, wenn konkrete Verdachtsmomente dazu Anlass gegeben haben.

Der Arbeitgeber kann nicht darauf verwiesen werden, er habe die Beobachtung des Arbeitnehmers mit eigenen Arbeitnehmern vornehmen lassen können. Er darf sich der Personen bedienen, die - als Detektive - in Ermittlungstätigkeiten erfahren sind.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.06.1999, 5 Sa 540/99

Direktionsrecht des Arbeitgebers

Bestehen zwischen Arbeitnehmern Spannungen, so kann der Arbeitgeber dem durch die Umsetzung eines der Arbeitnehmer begegnen. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, anstelle der Umsetzung eine Abmahnung auszusprechen.

BAG, Urteil vom 24.04.1996, 5 AZR 1031/94

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich grundsätzlich auf alle Tätigkeiten, die den Merkmalen der vereinbarten Vergütungsgruppe entsprechen.

BAG, Urteil vom 29.10.1997, 5 AZR 455/96

Der Arbeitgeber kann kraft seines Direktionsrechts die Anzahl der in Folge zu leistenden Nachtschichten festlegen, soweit durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag keine Regelung getroffen ist.

Es gibt keine gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnisse darüber, ob eine kurze oder längere Schichtfolge die Gesundheit der Arbeitnehmer stärker beeinträchtigt.

BAG, Urteil vom 11.02.1998, 5 AZR 472/97

Grundsätzlich kann der öffentliche Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einseitig alle Tätigkeiten zuweisen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner Vergütungsgruppe entsprechen. Durch diese Zuweisung kann dem Arbeitnehmer auch eine bisher innegehabte Vorgesetztenfunktion entzogen werden, wenn Führungsverantwortung nicht zu den Tätigkeitsmerkmalen seiner Vergütungsgruppe gehört (BAT I a Fallgruppe 1 a).

Dass Ausschreibung, Bewerbung und schriftliche Mitteilung vom Erfolg der Bewerbung sich auf einen konkreten Arbeitsplatz bezogen, macht diesen noch nicht zum Inhalt der vertraglichen Vereinbarung, wenn er nicht in den gemäß § 4 Abs. 1 BAT beurkundeten Vertrag aufgenommen wird. Dass der Arbeitnehmer ausschließlich langjährig auf dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz verbleibt, führt noch nicht zu einer "Konkretisierung" des Arbeitsvertrags auf diesen Arbeitsplatz.

Der öffentliche Arbeitgeber hält sich im Rahmen billigen Ermessens, wenn er einem Abteilungsleiter Aufgaben derselben Vergütungsgruppe ohne Leitungsfunktionen zuweist, wenn durch erhebliche und anhaltende Störungen des Arbeitsklimas berechnete Zweifel an seiner Führungsqualität aufkommen und andere Versuche der Schadensbehebung gescheitert sind. Auf Schuldzuweisungen kommt es dabei nicht an.

LAG Köln, Urteil vom 05.02.1999, 11 Sa 1025/98

Die zeitliche Lage der Arbeitszeit unterliegt in der Regel dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Dieses ist nach billigem Ermessen auszuüben. Es entspricht nicht billigem Ermessen, einer aus dem Erziehungsurlaub zurückkehrenden Mutter mitzuteilen, dass sie ab sofort früher mit der Arbeit anfangen muss, wenn sie wegen der Änderung der Arbeitszeit ihr Kind nicht in den Kindergarten bringen kann.

Einarbeitungsschwierigkeiten nach Ende des Erziehungsurlaubs müssen für einen bestimmten Zeitraum hingenommen werden.

LAG Nürnberg, Urteil vom 08.03.1999, 6 Sa 259/97

Im öffentlichen Dienst erstreckt sich das Direktionsrecht des Arbeitgebers auf alle Tätigkeiten, deren Merkmale in der Lohngruppe aufgeführt sind, in die der Arbeitnehmer eingereiht ist. Danach kann dem Arbeitnehmer grundsätzlich jede Tätigkeit zugewiesen werden, die den Merkmalen seiner Lohngruppe entspricht, sofern nicht ausnahmsweise Billigkeitgesichtspunkte entgegenstehen. Diese Überlegung geht von dem Regelfall aus, dass der Arbeitnehmer nach den im öffentlichen Dienst üblichen Musterverträgen für einen allgemein umschriebenen Aufgabenbereich oder für eine allgemein umschriebene Tätigkeit eingestellt wurde, in welchen lediglich die Lohngruppe festgelegt ist.

BAG, Urteil vom 28.10.1999, 6 AZR 269/98

Die Befugnis, kraft Direktionsrechts Ort und Zeit der Arbeitsleistung festzulegen, ist nicht dadurch eingeschränkt, dass der Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrags auf die für den Arbeitsbereich des Arbeitnehmers geltende betriebliche Regelung über Zeit und Ort des Beginns und Ende der täglichen Arbeit hingewiesen hat. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber danach über längere Zeit von seinem dahingehenden Direktionsrecht keinen Gebrauch gemacht hat.

BAG, Urteil vom 07.12.2000, 6 AZR 444/99

Duldungspflicht von Treppenhausliften

Das eigentumskräftige Besitzrecht des Wohnungsmieters im Sinne des Art. 14. Abs. 1 Satz 1 GG umfasst auch das Mitbenutzungsrecht des zur Wohnung führenden Treppenhauses, und zwar für den Mieter selbst wie auch für den in die Wohnung aufgenommenen Lebenspartner.

Ist der Lebenspartner - auch schon bei seinem Einzug - behindert und infolge der Behinderung nicht in der Lage, das Treppenhaus ohne mechanische Hilfe selbständig zu begehen, so sind die Zivilgerichte im Rahmen von [§ 242 BGB](#) verpflichtet, unter konkret-individueller Abwägung der widerstreitenden Interessen im Mietverhältnis den Positionen des Mieters und seines Lebensgefährten aus Art. 14 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 GG in einer Weise gerecht zu werden, die vordergründige Argumente gegen die Duldung des mieterseitigen Lifteinbaus nicht durchschlagen lässt. Dazu kann es geboten sein, etwaige Bedenken des Vermieters hinsichtlich der Schaffung zusätzlicher Gefahrenquellen im Treppenhaus durch Nachweis zweckdienlicher Versicherungen, Haftungsfreistellungen oder Sicherheitsleistungen zu begegnen und dem Duldungsanspruch des Mieters so zum Durchbruch zu verhelfen.

Im Rahmen der Interessenabwägung kann der Mieter nicht darauf verwiesen werden, eine behindertengerechte Wohnung anzumieten; denn [Art. 14 Abs. 1 GG](#) schützt die konkret angemietete Wohnung und nicht die Verfügbarkeit einer Wohnung am Mietmarkt.

BVerfG, Beschluss vom 28.03.2000, 1 BvR 1460/99

Epileptiker als Krankenpfleger

Einem Epileptiker, der seit mehr als drei Jahren keinen Anfall mehr erlitten hat und nach ärztlichem Urteil bei gleichbleibender Medikation auch anfallsfrei bleiben wird, kann nicht die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung „Krankenpfleger“ mit der Begründung versagt werden, er sei gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 KrPflG wegen eines körperlichen Gebrechens zur Ausübung des Berufs unfähig oder ungeeignet.

OVG Hamburg, Urteil vom 01.02.2002, 4 Bf 139/00

Fahrstuhl für einen gehbehinderten Menschen

Die Errichtung eines Anbaus mit einem Fahrstuhl für einen schwer gehbehinderten Haushaltsangehörigen führt auch dann nicht zu außergewöhnlichen Belastungen, wenn das Gebäude bereits vor Eintritt der Behinderung von dem Steuerpflichtigen als Familienwohnung genutzt worden ist.

BFH, Urteil vom 06.02.1997, III R 72/96

Fälligkeit einer Abfindung

Mangels einer ausdrücklichen Vereinbarung wird eine vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbarte Abfindung erst mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis fällig.

ArbG Passau, Urteil vom 27.05.1997, 3 Ca 651/97

Feststellung der Behinderung

Ein Behinderter, dessen Erwerbsfähigkeit um 45 v.H. gemindert ist, ist nicht entsprechend der Auf-rundungsvorschrift des [§ 31 Abs. 2 BVG](#) als Schwerbehinderter (§ 1 SchwbG)* anzuerkennen.

BSG, Urteil vom 24.06.1982, 9 RVs 1/81

* Vgl. [§ 2 Abs. 2 SGB IX](#)

Ein Ausweis mit dem Merkzeichen H (Hilflosigkeit) ist bei der Erfüllung des Tatbestands (§ 3 Abs. 4 SchwbG a.F., § 4 Abs. 4 SchwbG n.F.)* ungeachtet der Tragweite auszustellen, die diese Bescheinigung für die Entscheidung über den Anspruch auf Pflegegeld nach dem Bundessozialhilfegesetz hat.

BSG, Urteil vom 16.03.1982, 9 a/9 RVs 8/81

* Vgl. [§ 69 Abs. 4 SGB IX](#)

Gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 SchwbG* stellen die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden auf Antrag das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung fest.

Der Antragsteller ist berechtigt, im Verwaltungsverfahren bestimmte von ihm näher bezeichnete Leiden von der Feststellung der Behinderung auszunehmen.

BSG, Urteil vom 26.02.1986, 9 a RVs 4/83

* Vgl. [§ 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX](#)

Dem Arbeitgeber steht gegen die vom Versorgungsamt getroffene Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft seines Arbeitnehmers kein Anfechtungsrecht zu.

BSG, Urteil vom 22.10.1986, 9 a RVs 3/84

Behinderung im Sinne des Schwerbehindertengesetzes* ist auch eine unbedeutende körperliche, geistige oder seelische Regelwidrigkeit, wenn sie zu einer Beeinträchtigung im Arbeitsleben oder in der Gesellschaft führt.

BSG, Urteil vom 09.10.1987, 9 a RVs 5/86

* Jetzt.: [SGB IX Teil 2](#)

Was unter einer üblichen Wegstrecke zu verstehen ist, muss durch Rechtstatsachenforschung der Verwaltung und der Gerichte ermittelt werden.

Zur Anerkennung eines Nachteilsausgleichs (hier: Merkzeichen „G“) kann die Verwaltung auch dann verurteilt werden, wenn die verursachende Behinderung nicht zuvor anerkannt ist.

Die erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr (Merkzeichen „G“) bemisst sich nach einer Wegstrecke von 2 km bei einer Gehdauer von etwa einer halben Stunde.

BSG, Urteil vom 10.12.1987, 9a RVs 11/87

Auch wenn bereits ein Grad der Behinderung von 100 festgestellt ist, kann ein Rechtsschutzinteresse bestehen, weitere Behinderungen anerkennen zu lassen.

BSG, Urteil vom 03.02.1988, 9/9 a RVs 18/86

Das Merkzeichen „aG“ (außergewöhnliche Gehbehinderung) ist im Schwerbehindertenausweis nur einzutragen, wenn der Schwerbehinderte nach straßenverkehrsrechtlichen Vorschriften außergewöhnlich gehbehindert ist. Danach muss die Fortbewegung beim Gehen auf das Schwerste eingeschränkt sein.

BSG, Urteil vom 03.02.1988, 9/9 a RVs 19/86

Die Statusentscheidungen der Versorgungsämter nach § 3 Abs. 1 und 4 SchwbG 1979* bzw. § 4 Abs. 1 und 4 SchwbG 1986 sind bei der Prüfung inhaltsgleicher Tatbestandsvoraussetzungen für in anderen Gesetzen geregelte Vergünstigungen bzw. Nachteilsausgleiche für die hierfür jeweils zuständigen anderen Verwaltungsbehörden bindend.

BVerwG, Urteil vom 27.02.1992, 5 C 48.88

* Vgl. [§ 69 Abs. 1 und 4 SGB IX](#)

Taub Geborenen muss das Merkzeichen „H“ bis zum Abschluss der Ausbildung zuerkannt werden.

BVerwG, Urteil vom 27.02.1992, 5 C 48.88

Werden die nachteiligen Auswirkungen eines regelwidrigen körperlichen, geistigen oder seelischen Zustands wesentlich geringer bewertet als in einem einige Zeit vorher erlassenen Verwaltungsakt, besteht die Vermutung, dass sie geringer geworden sind und nicht ursprünglich unrichtig bewertet worden sind.

Ein Rücknahmebescheid ist im Gerichtsverfahren in einen Änderungsbescheid umzudeuten, wenn die ursprüngliche Unrichtigkeit des zu berichtigenden Bescheids nicht nachgewiesen werden kann.

BSG, Urteil vom 10.02.1993, 9/9 a RVs 5/91

Die Höhe des Grades der Behinderung (GdB) bei mehreren Funktionsstörungen hängt davon ab, wie sie sich in verschiedenen Lebensbereichen auswirken, nicht, ob sie zu verschiedenen ärztlichen Fachbereichen gehören.

BSG, Urteil vom 16.03.1994, 9 RVs 6/93

Bei der Bestimmung des Grades einer Behinderung können sich die Gerichte auch an den vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung aufgestellten Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertengesetz* orientieren.

BVerfG, Beschluss vom 06.03.1995, 1 BvR 60/95

* Jetzt: SGB IX Teil 2

Bei der Bildung des Gesamt-GdB ist zu berücksichtigen, ob nach den Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit die Auswirkungen mehrerer Funktionsbeeinträchtigungen jeweils mit einem Einzel-GdB zu bewerten sind. Dies gilt unabhängig davon, ob die Funktionsbeeinträchtigungen auf einer oder auf mehreren Gesundheitsstörungen beruhen.

BSG, Urteil vom 09.04.1997, 9 RVs 4/95

Die Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertengesetz nennen Regelfälle, in denen die gesundheitlichen Voraussetzungen für das Merkzeichen „G“ als erfüllt anzusehen sind. Sie bestimmen damit zugleich den Maßstab, nach dem im Einzelfall zu beurteilen ist, ob dort nicht genannte Behinderungen die Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigen.

BSG, Urteil vom 13.08.1997, 9 RVs 1/96

Als Behinderung im Sinne des Schwerbehindertenrechts ist allein der Gesamtzustand gemeint. Einzelne Funktionsbeeinträchtigungen, für die in den Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertengesetz* Mindestgrade angegeben sind, dienen lediglich als Bewertungsfaktor für die Einschätzung der Gesamtbehinderung.

BSG, Urteil vom 10.09.1997, 9 RVs 15/96

* *Jetzt: SGB IX Teil 2*

Eine Klage auf Verurteilung der Versorgungsverwaltung zur isolierten Feststellung von Gesundheitsstörungen bzw. Funktionsbeeinträchtigungen als (weitere) Behinderungen ist wegen fehlenden Rechtsschutzinteresses unzulässig.

Die Versorgungsverwaltung hat im Verfügungssatz eines Bescheids nach § 4 Abs. 1 Satz 1 SchwbG* das Vorliegen einer (unbenannten) Behinderung und den Grad der Behinderung festzustellen. Die dieser Feststellung im Einzelfall zugrunde liegenden Gesundheitsstörungen, die daraus folgenden Funktionsbeeinträchtigungen und deren Auswirkungen sind lediglich in der Begründung des Verwaltungsakts anzugeben.

BSG, Urteil vom 24.06.1998, B 9 SB 17/97 R

* *Vgl. [§ 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX](#)*

Ein Feststellungsbescheid nach § 4 SchwbG*, mit dem nach einer Änderung der Verhältnisse zugunsten des Betroffenen unter Einbeziehung eines früher rechtswidrig festgestellten Grades der Behinderung (GdB) ein zu hoher neuer GdB festgestellt wird, ist ein rechtswidriger Verwaltungsakt mit Dauerwirkung.

Ein derartiger Neufeststellungsbescheid wegen einer Änderung der Verhältnisse kann nur dann ohne Rücksicht auf den rechtswidrigen Altbescheid "zurückgenommen" werden, wenn die Voraussetzungen des [§ 49 SGB X](#) auch hinsichtlich des rechtswidrigen Altbescheids (noch) vorliegen.

Ist die Abschmelzung ([§ 48 Abs. 3 SGB X](#)) des rechtswidrigen Altbescheids anlässlich der Änderung der Verhältnisse zugunsten des Betroffenen versäumt worden, kann eine spätere Änderung der Verhältnisse zuungunsten des Betroffenen nur dann zur Festsetzung eines geringeren als des ursprünglich festgesetzten (unrichtigen) GdB führen, wenn diese (auch) die durch den Altbescheid geregelten Verhältnisse betrifft.

BSG, Urteil vom 19.09.2000, B 9 SB 3/00 R

* *Vgl. [§ 69 SGB IX](#)*

Freistellung des Arbeitnehmers

Hat ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtswirksam von der Arbeitspflicht befreit, etwa Urlaub erteilt oder Freizeitausgleich angeordnet, kommen für diesen Zeitraum Ansprüche des Arbeitnehmers auf Annahmeverzugslohn nicht in Betracht. Eine während der Freistellung erklärte (rechtswirksame) fristlose Kündigung des Arbeitgebers lässt die Arbeitsbefreiung unberührt; das Arbeitsverhältnis besteht unverändert fort.

BAG, Urteil vom 23.01.2001, 9 AZR 26/00

Gleichstellung

Der Arbeitsplatz eines Beamten auf Lebenszeit ist selbst dann noch nicht gefährdet, wenn der Dienstherr die amtsärztliche Überprüfung der weiteren Dienstunfähigkeit androht. Angesichts der ungleich besseren sozialen Absicherung des Lebenszeitbeamten gegen die Risiken der Dienstunfähigkeit (Arbeitsunfähigkeit), Erwerbsminderung und des Verlusts des Arbeitsplatzes gegenüber der sozialen Absicherung des (sozialversicherten) Arbeitnehmers ist fraglich, ob die Gleichstellungsvorschrift des § 2 SchwbG* überhaupt auf Lebenszeitbeamte angewendet werden kann.

LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.11.1995, L 6 Ar 159/94

* Vgl. [§ 2 Abs. 3](#) und [§ 68 SGB IX](#)

Auch ein gesundheitlich geeigneter Arbeitsplatz ist dann nicht geeignet im Sinne des § 2 SchwbG*, wenn damit ein unzumutbarer sozialer Abstieg verbunden ist.

Die Gleichstellung kann dann auch dazu dienen, einen drohenden sozialen Abstieg zu verhindern.

SG Düsseldorf, Urteil vom 04.06.1997, S 19 Ar 114/96

* Vgl. [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#)

Eine Gleichstellung ist dann möglich, wenn bei vorausschauender Betrachtung der Behinderte wegen seiner gesundheitlichen Schädigung ernstlich mit dem Verlust des Arbeitsplatzes rechnen muss.

SG Köln, Urteil vom 18.06.1997, S 4 Ar 28/95

Eine Gleichstellung ist dann nicht möglich, wenn der Behinderte keinen geeigneten Arbeitsplatz innehat und ihm auch kein behinderungsgerechter Arbeitsplatz zugewiesen werden kann.

SG Düsseldorf, Urteil vom 14.08.1998, S 21 (17.7) AI 211/96

Soll die Gleichstellung zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes erfolgen, müssen konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass ein geeigneter Arbeitsplatz in Aussicht steht.

LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 24.08.1998, L 12 AI 162/97

Ein Antrag auf Gleichstellung zur Erhaltung eines geeigneten Arbeitsplatzes kann auch dann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitsplatz im Laufe des Gleichstellungsverfahrens tatsächlich weggefallen ist. Denn für die Beurteilung des Gleichstellungsantrags ist der Tag des Antragseingangs, nicht der Zeitpunkt über die Entscheidung der Gleichstellung maßgebend.

Die beiden Voraussetzungen einer Gleichstellung – Nichterhaltung oder Nichterlangung eines Arbeitsplatzes infolge der Behinderung – sind Elemente einer einheitlichen Entscheidung. Der Wegfall einer der beiden Voraussetzungen – hier Nichterhaltung wegen Wegfall des Arbeitsplatzes – führt nicht notwendig zur Beendigung der Gleichstellung, wenn der Behinderte zugleich infolge der Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen kann.

Liegt die Schwierigkeit der Erhaltung des Arbeitsplatzes gerade in der Behinderung und ist insoweit eine ungünstige Konkurrenzsituation gegenüber Nichtbehinderten gegeben, genügt es, dass die Gleichstellung den Arbeitsplatz sicherer macht. Das ist bereits durch den besonderen Kündigungsschutz des § 15 SchwbG* der Fall, den der Behinderte durch die Gleichstellung erhält.

Eine Gleichstellung zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes setzt kein konkretes Arbeitsplatzangebot voraus. Entscheidendes Kriterium der Gleichstellung ist allein die mangelnde Konkurrenzfähigkeit gegenüber Nichtbehinderten auf dem Arbeitsmarkt insgesamt, nicht in Bezug auf einen konkreten Arbeitsplatz.

BSG, Urteil vom 02.03.2000, B 7 AL 46/99 R

* Vgl. [§ 85 SGB IX](#)

Die Klage eines Arbeitgebers gegen die erfolgte Gleichstellung eines Arbeitnehmers mit einem Schwerbehinderten ist wegen fehlender Klagebefugnis unzulässig.

Für die Frage, ob ein Anspruch auf Gleichstellung mit einem Schwerbehinderten besteht, ist maßgebend, ob durch diese der Arbeitsplatz sicherer gemacht wird. Dies hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Eine Betriebsratsmitgliedschaft darf dabei nicht zum Nachteil des Behinderten berücksichtigt werden.

LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.09.2000, L 7 Ar 150/98

Keine Anfechtungs- und Klagebefugnis des Arbeitgebers gegen Gleichstellungsbescheid des Arbeitsamts.

BSG, Urteil vom 19.12.2001, B 11 AL 57/01 R

Haftung des Arbeitnehmers

Nach den Grundsätzen über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung hat der Arbeitnehmer bei grober Fahrlässigkeit in der Regel den gesamten Schaden zu tragen, bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er dagegen nicht, während bei normaler Fahrlässigkeit der Schaden in aller Regel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer quotal zu verteilen ist. Der Umfang der Beteiligung des Arbeitnehmers an den Schadensfolgen richtet sich – jeweils beurteilt am Einzelfall – aufgrund einer Abwägung der Gesamtumstände nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten. Dazu zählen etwa der Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens, die Gefahrgeneigtheit der Arbeit, die Schadenshöhe, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes und durch Versicherung deckbares Risiko sowie die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe des Arbeitsentgelts.

Auch bei grob fahrlässiger Schadensverursachung durch den Arbeitnehmer sind Haftungserleichterungen indes nicht ausgeschlossen. Für die Einzelfallabwägung kann es deshalb entscheidend darauf ankommen, dass der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zum Schadensrisiko der Tätigkeit steht.

BAG, Urteil vom 23.01.1997, 8 AZR 893/95

Ein vorsätzlicher Pflichtverstoß führt nur dann zur vollen Haftung des Arbeitnehmers, wenn auch der Schaden vom Vorsatz erfasst ist.

BAG, Urteil vom 18.04.2002, 8 AZR 348/01

Heimliche Videoüberwachung

Eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts eines Arbeitnehmers kann vorliegen, wenn er einem ständigen lückenlosen Überwachungsdruck dadurch unterworfen wird, dass der Arbeitgeber sich vorbehält, jederzeit ohne konkreten Hinweis den Arbeitsplatz durch versteckt aufgestellte Videokameras zu beobachten.

Eine Maßnahme der vorbezeichneten Art kann allerdings gerechtfertigt sein, wenn überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers sie erfordern. Hierzu bedarf es eines substantiierten Sachvortrags.

BAG, Urteil vom 07.10.1987, 5 AZR 116/86

Die Herstellung von Bildnissen einer Person, insbesondere die Filmaufzeichnung mittels einer Videokamera, kann auch in der Öffentlichkeit zugänglichen Bereichen, etwa auf einem öffentlichen Weg, einen unzulässigen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Betroffenen darstellen, selbst wenn keine Verbreitungsabsicht besteht.

Ob ein derartiger Eingriff anzunehmen ist, kann nur unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls und durch Vornahme einer die (verfassungs-)rechtlich geschützten Positionen der Beteiligten berücksichtigenden Güter- und Interessenabwägung ermittelt werden.

BGH, Urteil vom 25.04.1995, VI ZR 272/94

Ob ein unzulässiger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht vorliegt, ergibt sich aus einer Abwägung der widerstreitenden Interessen (BAG, Urteil vom 07.10.1987, 5 AZR 116/86, AP Nr. 15 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht; BGH, Urteil vom 25.04.1995, VI ZR 272/94, AP Nr. 25 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht).

Es gilt der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Der Einsatz von verdeckten Kameras müsste danach die einzige Möglichkeit für den Arbeitgeber sein, seine legitimen Interessen zu wahren, und weniger weitreichende Mittel dürften nicht zur Verfügung stehen.

LAG Köln, Urteil vom 30.08.1996, 12 Sa 639/96

Die rechtmäßige Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit ohne Antrag des betroffenen Beamten beurteilt sich danach, ob die Behörde im Zeitpunkt der letzten Verwaltungsentscheidung annehmen durfte, dass der Betroffene dauernd dienstunfähig ist.

BVerwG, Urteil vom 16.10.1997, 2 C 7.97

Ein Video-Spähangriff eines Arbeitgebers gegen eine Kassiererin eines Einzelhandelsbetriebs verstößt gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht, wenn vor Beginn des Angriffs kein durch Tatsachen begründeter Tatverdacht einer vorsätzlich schweren Vertragsverletzung oder Straftat gerade gegen diese, sondern nur ein pauschaler Verdacht gegen die gesamte Belegschaft bestanden hat.

Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse dürfen – zumal wenn durch Missachtung des Mitbestimmungsrechts zustande gekommen – als „Früchte vom verbotenen Baum“ im Prozess nicht verwertet werden; dies gilt auch für ein unter dem Druck der so gewonnenen Beweise abgegebenes unspezifisches Geständnis (Fernwirkung).

Die Arbeitnehmerin kann den aufgrund einer Drohung mit Strafanzeige abgeschlossenen Aufhebungsvertrag anfechten, weil die Drohung ein rechtswidriges, da inadäquates Mittel zur Abgabe der Willenserklärung im Sinne von [§ 123 BGB](#) ist.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 06.05.1999, 12 Sa 115/97

Heimliches Mithören von Telefongesprächen

Einem Arbeitnehmer ist es grundsätzlich verwehrt, zu einem Gespräch mit seinem Arbeitgeber ein aufnahmebereites Tonbandgerät heimlich mit sich zu führen.

Die sich hier dokumentierende Beurkundung des Misstrauens gegenüber dem Arbeitgeber schließt eine künftige gedeihliche Zusammenarbeit eigentlich aus und kann auch eine außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigen.

Die Sicherung dessen, was tatsächlich besprochen wurde, kann der Arbeitnehmer dadurch erreichen, dass er eine Person seiner Wahl hinzuzieht (Betriebsratsmitglied, Anwalt etc.). Hierauf muss sich der Arbeitgeber auch bei innerbetrieblichen Gesprächen einlassen, wenn er selbst eine dritte Person zum Gespräch heranzieht.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.09.1996, 2 Sa 253/96

Das heimliche Mithörenlassen von Telefongesprächen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist im Allgemeinen unzulässig. Es verletzt das Persönlichkeitsrecht des Gesprächspartners. Auf diese Weise erlangte Beweismittel dürfen nicht verwertet werden.

Wer jemanden mithören lassen will, hat seinen Gesprächspartner darüber zu informieren. Dieser ist nicht gehalten, sich seinerseits vorsorglich zu vergewissern, dass niemand mithört.

BAG, Urteil vom 29.10.1997, 5 AZR 508/96

Hundehaltungsverbot gegenüber behindertem Wohnungseigentümer

Im Licht des [Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG](#) kann die nach [§ 242 BGB](#) zu treffende Interessenabwägung im Einzelfall ergeben, dass die Durchsetzung eines wirksamen Hundehaltungsverbots gegenüber einem behinderten Wohnungseigentümer auf Dauer oder auf bestimmte Zeit unzulässig ist.

BayObLG, Beschluss vom 25.10.2001, 2 Z BR 81/01

Kein Anspruch auf Finanzierung eines Notebooks mit behindertengerechter Software

Die Ausstattung eines Behinderten mit einem Notebook einschließlich behindertengerechter Software für Studienzwecke fällt nicht in die Leistungspflicht der Krankenversicherung.

BSG, Urteil vom 30.01.2001, B 3 KR 10/00 R

Kein Arbeitsunfall bei Tod durch alkoholtypisches Fehlverhalten

Ein Arbeitnehmer, der auf dem Heimweg von der Arbeit im Vollrausch durch alkoholtypisches Fehlverhalten zu Tode kommt, steht nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

BSG, Urteil vom 17.02.1998, B 2 U 2/97 R

Kindergeld bei Behinderung

Ein Anspruch auf Kindergeld für behinderte Kinder kann so lange bestehen, als noch ein Elternteil lebt; eine Höchstaltersgrenze gibt es nicht.

Kindergeld ist auch dann zu gewähren, wenn die Behinderung und die Unfähigkeit, sich selbst zu unterhalten, nach Vollendung des 27. Lebensjahrs eingetreten sind.

FG München, Urteil vom 16.04.1997, 9 K 2742/96

Lohnfortzahlung bei alkoholbedingtem Unfall

Beruhet ein zur Arbeitsunfähigkeit führender Unfall des Arbeitnehmers allein auf Alkoholmissbrauch (Zustand der Trunkenheit), so liegt ein den Lohnfortzahlungsanspruch ausschließendes Verschulden des Arbeitnehmers vor.

BAG, Urteil vom 11.03.1987, 5 AZR 739/85

Mobbing

Wird ein Arbeitnehmer von seinem Chef gemobbt, kann er ihn auf Schmerzensgeld verklagen. Aber nur, wenn er konkret darzulegen vermag, dass der Arbeitgeber ihn über längere Zeit systematisch erniedrigt oder beleidigt hat und er dadurch gesundheitlich geschädigt wurde. Arbeitsrechtlich zulässige Maßnahmen, die auch vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt sind, können dagegen nicht zu einem Schmerzensgeldanspruch führen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 12.12.2000, 3 Sa 590/00

Der Staat, der Mobbing in seinen Dienststellen und in der Privatwirtschaft zulässt oder nicht ausreichend sanktioniert, kann sein humanitäres Wertesystem nicht glaubwürdig an seine Bürger vermitteln und gibt damit dieses Wertesystem langfristig dem Verfall preis. Entsprechend dem Verfassungsauftrag des Art. 1 Abs. 1 GG muss die Rechtsprechung in Ermangelung einer speziellen gesetzlichen Regelung, in Verantwortung gegenüber dem Bestandsschutz der verfassungsmäßigen Wertordnung und zur Gewährleistung der physischen und psychischen Unversehrtheit der im Arbeitsleben stehenden Bürger gegenüber Mobbing ein klares Stopp-Signal setzen.

Auch die Arbeitnehmer sind in der Konsequenz des von der Verfassung vorgegebenen humanitären Wertesystems verpflichtet, das durch [Art. 1](#) und [2 GG](#) geschützte Recht auf Achtung und Würde und der freien Entfaltung der Persönlichkeit der anderen bei ihrem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer nicht durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- und Freiheitssphäre zu verletzen.

Zur Achtung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitskolleginnen sind die Arbeitnehmer eines Betriebs unabhängig von den Ausstrahlungen der Verfassung auf die zwischen den Bürgern bestehenden Rechtsverhältnisse auch deshalb verpflichtet, weil sie dem Arbeitgeber keinen Schaden zufügen dürfen.

Auf Grund von Mobbinghandlungen kann ein solcher Schaden für den Arbeitgeber u.a. deshalb entstehen, weil für den von dem Mobbing betroffenen Arbeitnehmer – abhängig von den Umständen des Einzelfalls – nach [§ 273 Abs. 1 BGB](#) die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts an seiner Arbeitsleistung, die Ausübung des Rechts zur außerordentlichen Kündigung mit anschließendem Schadensersatzanspruch nach [§ 628 Abs. 2 BGB](#), unabhängig von der Ausübung eines solchen Kündigungsrechts die Inanspruchnahme des Arbeitgebers auf Schadensersatz wegen dessen eigener Verletzung von Organisations- und Schutzpflichten (positive Vertragsverletzung, [§ 823 Abs. 1 BGB](#)) oder nach den hierfür einschlägigen Zurechnungsnormen des Zivilrechts ([§§ 278](#), 831 BGB) für das Handeln des Mobbingträgers in Betracht kommen und bei Vorliegen der Zurechnungsvoraussetzungen des [§ 831 BGB](#) grundsätzlich auch Schmerzensgeldansprüche gegen den Arbeitgeber gerichtet werden können.

Das sogenannte Mobbing kann auch ohne Abmahnung und unabhängig davon, ob es in diesem Zusammenhang zu einer Störung des Betriebsfriedens gekommen ist, die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, wenn dadurch das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Mobbingopfers in schwer wiegender Weise verletzt werden. Je intensiver das Mobbing erfolgt, um so schwer wiegender und nachhaltiger wird die Vertrauensgrundlage für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses gestört. Muss der Mobbingtäter erkennen, dass das Mobbing zu einer Erkrankung des Opfers geführt hat und setzt dieser ungeachtet dessen das Mobbing fort, dann kann für eine auch nur vorübergehende Weiterbeschäftigung des Täters regelmäßig kein Raum mehr bestehen.

Für die Einhaltung der für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung bestehenden zweiwöchigen Ausschlussfrist des [§ 626 Abs. 2 BGB](#) kommt es bei einer mobbingbedingten außerordentlichen Kündigung entscheidend auf die Kenntnis desjenigen Ereignisses an, welches das letzte, den Kündigungsentschluss auslösende Glied in der Kette vorangegangener weiterer, in Fortsetzungszusammenhang stehender Pflichtverletzungen bildet.

Die juristische Bedeutung der durch den Begriff „Mobbing“ gekennzeichneten Sachverhalte besteht darin, der Rechtsanwendung Verhaltensweisen zugänglich zu machen, die bei isolierter Betrachtung der einzelnen Handlung die tatbestandlichen Voraussetzungen von Anspruchs-, Gestaltungs- und Abwehrrechten nicht oder nicht in einem der Tragweite des Falls angemessenem Umfang erfüllen können. Wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen Mobbingkomplex vorliegen, ist es zur Vermeidung von Fehlentscheidungen erforderlich, diese in die rechtliche Würdigung mit einzubeziehen. Kündigungsrechtlich bedeutet dies, dass die das Mobbing verkörpernde Gesamtheit persönlichkeitschädigender Handlungen als Bestandteil einer einheitlichen Arbeitsvertragsstörung sowohl den sachangemessenen Anknüpfungspunkt und Grund für den Ausspruch einer Kündigung als auch die Grundlage für deren gerichtliche Überprüfung bildet.

Da es aus rechtlicher Sicht bei Mobbing um die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und/oder der Ehre und/oder der Gesundheit geht und die in Betracht kommenden Rechtsfolgen das Vorliegen eines bestimmten medizinischen Befunds nicht in jedem Fall voraussetzen, ist jedenfalls für die juristische Sichtweise nicht unbedingt eine bestimmte Mindestlaufzeit oder wöchentliche Mindestfrequenz der Mobbinghandlung erforderlich.

Unabhängig davon, ob es bei der gerichtlichen Prüfung um eine Kündigung, Abwehr- oder Schadensersatzansprüche geht, kann allerdings das Vorliegen eines „mobbingtypischen“ medizinischen Befunds erhebliche Auswirkung auf die Beweislage haben: Wenn eine Konnexität zu den behaupteten Mobbinghandlungen feststellbar ist, muss das Vorliegen eines solchen Befunds als ein wichtiges Indiz für die Richtigkeit dieser Behauptung angesehen werden. Die jeweilige Ausprägung eines solchen Befunds kann ebenso wie eine „mobbingtypische“ Suizidreaktion des Opfers im Einzelfall darüber hinaus Rückschlüsse auf die Intensität zulassen, in welcher der Täter das Mobbing betrieben hat. Wenn eine Konnexität zu feststehenden Mobbinghandlungen vorliegt, dann besteht eine von der für diese Handlungen verantwortlichen natürlichen oder juristischen Person zu widerlegende tatsächliche Vermutung, dass diese Handlungen den Schaden verursacht haben, den die in dem medizinischen Befund attestierte Gesundheitsverletzung oder die Suizidreaktion des Opfers zur Folge hat.

Das Prinzip der Rechtsstaatlichkeit ([Art. 20 Abs. 3 GG](#)) und die Wahrung des Rechtsfriedens erfordern für die Durchführung von Gerichtsverfahren Regeln, die unabhängig von der Komplexität von Sachverhalten und ohne Ansehen der für die Justiz durch das Verfahren entstehenden Belastungen, der Durchsetzung des materiellen Rechts und damit der Gerechtigkeit Geltung verschaffen. Bei einem sich über einen unbestimmten Zeitraum erstreckenden Geschehen, wie es z.B. bei Mobbing der Fall ist, kann von dem Betroffenen nicht ohne weiteres erwartet werden, dass er ohne Rückgriff auf gegebenenfalls tagebuchartig zu führende Aufzeichnungen zu einer vollständigen und damit wahrheitsgemäßen Aussage in der Lage ist, sei es, dass er als Partei in einem von ihm selbst betriebenen Mobbingschutzprozess nach [§ 141 ZPO](#) angehört oder nach [§ 448 ZPO](#) vernommen wird, oder sei es, dass er als Zeuge in einem den Täter des Mobbings betreffenden Kündigungsschutzprozess aussagen muss. Bei der Aussage über länger zurückliegende Ereignisse kann deshalb ein Zeuge oder eine Partei auf seine bzw. ihre im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit diesen Ereignissen zur Gedächtnisstütze gefertigten Notizen und erst recht auf eine zu diesem Zweck gefertigte eidesstattliche Versicherung Bezug nehmen, wenn die Nichtgestattung der Bezugnahme auf eine Verhinderung der Beweisführung hinausläufe und diese Schriftstücke zu den Akten gereicht werden oder sich bereits dort befinden. Zur Ausschließung der schriftlichen Vorbereitung einer zum Zweck der Wahrheitsverschleierung dienenden „Aussagekosmetik“ oder von dritter Seite vorformulierter Aussagen muss allerdings die vorzunehmende Glaubwürdigkeitsprüfung einem besonders strengen Maßstab unterworfen werden. Dabei kommt es insbesondere auf die Umstände des Zustandekommens der schriftlichen Aufzeichnungen an, die gegebenenfalls durch gerichtliche Rückfragen und Vorhaltungen überprüft werden müssen.

LAG Thüringen, Urteil vom 15.02.2001, 5 Sa 102/00

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer nicht selbst durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu verletzen, diese vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder Dritte, auf die er einen Einfluss hat, zu schützen, einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und die Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern. Zur Einhaltung dieser Pflichten kann der Arbeitgeber als Störer nicht nur dann in Anspruch genommen werden, wenn er selbst den Eingriff begeht oder steuert, sondern auch dann, wenn er es unterlässt, Maßnahmen zu ergreifen oder seinen Betrieb so zu organisieren, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ausgeschlossen wird.

Eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers kann nicht nur im Totalentzug der Beschäftigung, sondern auch in einer nicht arbeitsvertragsgemäßen Beschäftigung liegen. Eine solche Rechtsverletzung liegt vor, wenn der Totalentzug oder die Zuweisung einer bestimmten Beschäftigung nicht bloß Reflex einer rechtlich erlaubten Vorgehensweise darstellt, sondern diese Maßnahmen zielgerichtet als Mittel der Zermürbung eines Arbeitnehmers eingesetzt werden, um diesen selbst zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes zu bringen.

Aus dem Umstand, dass bloß für einen vorübergehenden Zeitraum in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingegriffen wird oder dem Arbeitnehmer dadurch keine finanziellen Nachteile entstehen, kann kein diesen Eingriff rechtfertigendes überwiegendes schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers hergeleitet werden.

Bei dem Begriff "Mobbing" handelt es sich nicht um einen eigenständigen juristischen Tatbestand. Die rechtliche Einordnung der unter diesen Begriff zusammenfassenden Verhaltensweisen beurteilt sich ausschließlich danach, ob diese die tatbestandlichen Voraussetzungen einer Rechtsvorschrift erfüllen, aus welcher sich die gewünschte Rechtsfolge herleiten lässt. Die juristische Bedeutung der durch den Begriff "Mobbing" gekennzeichneten Sachverhalte besteht darin, der Rechtsanwendung Verhaltensweisen zugänglich zu machen, die bei isolierter Betrachtung der einzelnen Handlungen die tatbestandlichen Voraussetzungen von Anspruchs-, Gestaltungs- und Abwehrrechten nicht oder nicht in einem der Tragweite des Falls angemessenen Umfang erfüllen können.

Ob ein Fall von "Mobbing" vorliegt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Dabei ist eine Abgrenzung zu dem im gesellschaftlichen Umgang im Allgemeinen üblichen oder rechtlich erlaubten und deshalb hinzunehmenden Verhalten erforderlich. Im arbeitsrechtlichen Verständnis erfasst der Begriff "Mobbing" fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder Gesundheit des Betroffenen, verletzen. Ein vorgefasster Plan ist nicht erforderlich. Eine Fortsetzung des Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der Gelegenheiten ist ausreichend. Zur rechtlich zutreffenden Einordnung kann dem Vorliegen von falltypischen Indiztatsachen (mobbingtypische Motivation des Täters, mobbingtypischer Geschehensablauf, mobbingtypische Veränderung des Gesundheitszustands des Opfers) eine ausschlaggebende Rolle zukommen, wenn eine Konnexität zu den von dem Betroffenen vorgebrachten Mobbinghandlungen besteht. Ein wechselseitiger Eskalationsprozess, der keine klare Täter-Opfer-Beziehung zulässt, steht regelmäßig der Annahme eines Mobbingsachverhalts entgegen.

Die vielfach dadurch entstehende Beweisnot des Betroffenen, dass dieser allein und ohne Zeugen Verhaltensweisen ausgesetzt ist, die in die Kategorie Mobbing einzustufen sind, ist durch eine Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) und damit den Grundsätzen eines fairen und auf Waffengleichheit achtenden Verfahrens entsprechende Anwendung der [§§ 286, 448, 141 Abs. 1 Satz 1 ZPO](#) auszugleichen. Dabei muss die im Zweifel erforderliche Anhörung einer Partei bei der gerichtlichen Überzeugungsbildung berücksichtigt werden.

LAG Thüringen, Urteil vom 10.04.2001, 5 Sa 403/00

Nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit zwischen Kollegen und/oder Vorgesetzten und Untergebenen kann den Begriff des „Mobbings“ erfüllen. Vielmehr ist es dem Zusammenarbeiten mit anderen Menschen immanent, dass sich Reibungen und Konflikte ergeben, ohne dass diese Ausdruck des Ziels sind, den anderen systematisch in seiner Wertigkeit gegenüber Dritten oder sich selbst zu verletzen.

Der Begriff des Mobbings stellt für sich gesehen nicht eine Anspruchsgrundlage dar. Vielmehr handelt es sich bei „Mobbing“ um ein soziales Phänomen, das es schon immer in der Arbeitswelt gegeben hat, das aber in den letzten Jahren vermehrt in den Blick der Allgemeinheit getreten ist.

Der Begriff des Mobbings beschreibt eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während einer längeren Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßens aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet (Wolmerath, Mobbing im Betrieb, S. 23; siehe auch zur Definition: LAG Rheinland-Pfalz, NZA-RR 2001, 121, 122). Es ist einerseits erforderlich, dass sich das Verhalten gegen eine oder mehrere bestimmte Personen richtet und andererseits, dass das Verhalten systematisch erfolgt. Das bedeutet, es muss sich aus einer Kette von Vorfällen ein System erkennen lassen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.03.2002, 3 Sa 1/02

Für Schäden, die dadurch entstehen, dass ein Polizeibeamter im Rahmen der gemeinsamen Dienstausbübung durch seinen Vorgesetzten systematisch und fortgesetzt schikaniert und beleidigt wird (Mobbing), haftet der Dienstherr des Schädigers nach Amtshaftungsgrundsätzen.

BGH, Beschluss vom 01.08.2002, III ZR 277/01

Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ab erstem Krankheitstag

Der Arbeitnehmer, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall begehrt, hat darzulegen und zu beweisen, dass er arbeitsunfähig krank war.

Diesen Beweis führt der Arbeitnehmer in der Regel durch Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Er kann diesen Beweis aber auch mit jedem anderen zulässigen Beweismittel führen.

Es ist zulässig, im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, dass eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits für den ersten Tag krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit beigebracht werden muss.

Kommt der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung zur Beibringung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (§ 5 Abs. 1 Satz 2, 3 EFZG) nicht nach, so folgt hieraus allein kein endgültiges Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers, sondern nur ein Zurückbehaltungsrecht (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG). Es endet, wenn der Arbeitnehmer anderweitig bewiesen hat, arbeitsunfähig krank gewesen zu sein.

BAG, Urteil vom 01.10.1997, 5 AZR 726/96

Nachweis der Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Der Nachweis einer im Ausland aufgetretenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ist durch eine ärztliche Bescheinigung zu führen, die erkennen lässt, dass der Arzt zwischen Erkrankung und auf ihr beruhender Arbeitsunfähigkeit unterschieden hat.

BAG, Urteil vom 01.10.1997, 5 AZR 499/96

Nachweis einer Behinderung; Suchtkrankheit als Behinderung

Der Nachweis einer Behinderung im Sinne des [§ 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 EStG](#) muss nicht entsprechend der in DA-FamEStG 63.3.6.2 Abs. 1 (BStBl. I 1996, 723, 746) getroffenen Regelung, sondern kann auch auf andere Weise erbracht werden.

Auch Suchtkrankheiten können Behinderungen darstellen.

Allein der Umstand, dass sich ein Kind wegen Drogenabhängigkeit in einem Polamidon-Substitutionsprogramm befunden hat, lässt nicht den Schluss zu, dass das Kind behindert und wegen der Behinderung außer Stande war, sich selbst zu unterhalten.

Die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung herausgegebenen „Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertengesetz“ erlauben keine ausreichenden Feststellungen zu Beginn, Grad und Folgen einer Behinderung wegen Drogenabhängigkeit.

BFH, Urteil vom 16.04.2002, VIII R 62/99

Offenbarung der Schwerbehinderteneigenschaft

www.zbfs.bayern.de/integrationsamt/linkliste/agg.html

Oldtimer-Schwab-Steuerermäßigung

Eine Steuerermäßigung für Schwerbehinderte gemäß [§ 3 a Abs. 2 KraftStG](#) kann nicht für ein Kfz gewährt werden, das als Oldtimer zugelassen ist.

BFH, Urteil vom 19.07.2001, VII R 93/00

Parabolantenne

Eine Vereinbarung zwischen einem behinderten Wohnungseigentümer und den übrigen Wohnungseigentümern, eine private Parabolantenne abzubauen, wenn über die gemeinsame Empfangsanlage 20 Fernsehprogramme zu empfangen sind, verstößt auch unter Heranziehung der Wertungen des [Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG](#) nicht gegen die guten Sitten.

BayObLG, Beschluss vom 14.02.2002, 2 Z BR 184/01

Pflegeversicherung behinderte Menschen

Behinderte verlieren ihren Anspruch auf Pflegegeld nicht, wenn sie vollschichtig in Behindertenwerkstätten arbeiten. Schwerpflegebedürftigkeit ist nicht schon deshalb ausgeschlossen, weil ein Behinderter nicht körperlich, sondern geistig behindert ist. Dass ein Behinderter wegen des regelmäßigen Aufenthalts in einer Werkstatt für Behinderte zumindest an Werktagen über mehrere Stunden im häuslichen Bereich keinen Pflegeaufwand verursacht, steht dem vom Gesetzgeber mit den Leistungen bei Schwerpflegebedürftigkeit verfolgten Anliegen nicht entgegen. Diese Leistungen sollen den Pflegebedürftigen und die pflegenden Angehörigen entlasten und Heimeinweisungen vermeiden. Schon aufgrund des Leistungsrahmens sind sie nicht geeignet, einen umfassenden Pflegebedarf „rund um die Uhr“ abzudecken. Auch bei Behinderten, die an Werktagen über

mehrere Stunden Werkstätten oder Schulen besuchen oder sogar auf dem freien Arbeitsmarkt tätig sind, kann die Gewährung häuslicher Pflege ein wichtiger Beitrag sein, um eine Heimunterbringung zu vermeiden.

Eine Schwerpflegebedürftigkeit ist auch nicht deshalb ausgeschlossen, weil die Tätigkeit eines Pflegebedürftigen in einer Werkstatt für Behinderte ein gewisses Maß an Erwerbsfähigkeit voraussetzt.

Auch bei einer beschränkten Erwerbstätigkeit des Behinderten in einer Werkstatt für Behinderte kann Schwerpflegebedürftigkeit vorliegen, die konkret anhand des Maßes des Pflegebedarfs im häuslichen Bereich festzustellen ist, wenn die wesentlichen Pflegeleistungen bereits im häuslichen Bereich erbracht worden sind und ein außerordentlicher Pflegebedarf in einer Werkstatt für Behinderte gerade deshalb entfällt.

BSG, Urteil vom 09.03.1994, 31 RK 7/93

Behinderte, die weder gesetzlich noch privat krankenversichert sind, können der sozialen Pflegeversicherung nicht angehören. Vielmehr erfahren sie Schutz durch die staatliche Gemeinschaft. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gehört zwar die Fürsorge für Hilfsbedürftige zu den selbstverständlichen Pflichten des Sozialstaats. Hieraus ergibt sich jedoch nicht die Pflicht des Staats, den Beitritt zu einer Pflegeversicherung zu ermöglichen.

BSG, Urteil vom 06.11.1997, 12 RP 1/96

Schwerbehinderte haben nicht automatisch Anspruch auf ein Pflegegeld wegen Schwerpflegebedürftigkeit. Sogar bei der Anerkennung von Hilflosigkeit kann auf die besondere Prüfung des Pflegebedarfs durch den medizinischen Dienst der Krankenversicherung nicht verzichtet werden.

BSG, Urteil vom 27.03.1996, 3 RK 17/95

Rückruf aus dem Urlaub

Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub ([§ 1 BUrlG](#)) freigestellt, kann er den Arbeitnehmer nicht aufgrund einer Vereinbarung aus dem Urlaub zurückrufen. Eine solche Abrede verstößt gegen zwingendes Urlaubsrecht und ist rechtsunwirksam ([§ 13 BUrlG](#)).

BAG, Urteil vom 20.06.2000, 9 AZR 405/99

Schwerbehindertenausweis

Gilt das Leiden eines Schwerbehinderten als ausgeheilt, so kann das Versorgungsamt den Schwerbehindertenausweis auch dann entziehen, wenn im Bewilligungsbescheid keine Befristung angegeben wird.

BSG, Urteil vom 09.08.1995, 9 RVs 16/94

Schwerbehinderteneigenschaft und Inlandsbezug

Voraussetzung für die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des § 1 SchwbG* ist ein Inlandsbezug. Der Betroffene muss seinen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder seine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Geltungsbereich des SchwbG haben.

§ 1 SchwbG* verstößt nicht gegen Grundrechtsnormen oder EG-Recht.

Bei einem Beamten, der seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt außerhalb der Bundesrepublik Deutschland hat, entfällt nach Versetzung in den Ruhestand gemäß § 38 Abs. 1 Halbsatz 1 SchwbG** der Schutz Schwerbehinderter.

LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 22.06.2002, L 6 SB 108/00

* Vgl. [§ 2 Abs. 2 SGB IX](#)

** Vgl. [§ 116 Abs. 1 Halbsatz 1 SGB IX](#)

Selbstbeurlaubung des Arbeitnehmers

Tritt der Arbeitnehmer eigenmächtig einen vom Arbeitgeber nicht genehmigten Urlaub an, so verletzt er seine arbeitsvertraglichen Pflichten, und ein solches Verhalten ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darzustellen.

Ein Recht des Arbeitnehmers, sich selbst zu beurlauben, ist angesichts des Systems gerichtlichen Rechtsschutzes grundsätzlich abzulehnen.

Bei einer fristlosen Kündigung wegen eigenmächtigen Urlaubsantritts ist es bei der Interessenabwägung zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, wenn der Arbeitgeber zu Unrecht einen Urlaubsantrag des Arbeitnehmers ablehnt und von vornherein den Betriebsablauf nicht so organisiert hat, dass die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers nach den gesetzlichen Vorschriften erfüllt werden konnten.

BAG, Urteil vom 20.01.1994, 2 AZR 521/93

Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich einen Anspruch darauf, dass ihm der Urlaub für die von ihm gewünschte Zeitspanne gewährt wird. Dem Arbeitgeber kann allenfalls ein Leistungsverweigerungsrecht erwachsen, wenn der Urlaub mit dringenden betrieblichen Belangen oder den Urlaubswünschen sozial schutzwürdigerer Arbeitnehmer nicht in Einklang gebracht werden kann (im Anschluss an BAG, AP § 7 BUrlG Nr. 47).

Der bestehende Urlaubsanspruch macht die Urlaubsbewilligung durch den Arbeitgeber noch nicht entbehrlich; zum eigenmächtigen Urlaubsantritt ist der Arbeitnehmer grundsätzlich auch dann nicht berechtigt, wenn die Ablehnung des Urlaubsantrags nicht durch Gründe im Sinne des [§ 7 Abs. 1 BUrlG](#) gerechtfertigt ist. Etwas anderes muss jedoch dann gelten, wenn aus der unberechtigten Ablehnung des Arbeitgebers der Verlust des Urlaubsanspruchs droht.

Das Gericht ist deshalb der Auffassung, dass jedenfalls dann ein Recht des Arbeitnehmers zur Selbstbeurlaubung besteht, wenn die Weigerung des Arbeitgebers zur Urlaubserteilung nicht gerechtfertigt ist, aus dieser Weigerung der Verlust des Urlaubsanspruchs droht und der Arbeitnehmer keine Erfolg versprechende Möglichkeit hat, auf andere Weise als durch Selbstbeurlaubung seinen Urlaubsanspruch zu verwirklichen.

Ein Arbeitgeber, der durch eine unberechtigte Urlaubsverweigerung die Selbstbeurlaubung des Arbeitnehmers provoziert, kann aus einer darin möglicherweise liegenden Vertragsverletzung regelmäßig gemäß [§ 254 Abs. 1 BGB](#) keine Schadensersatzansprüche ableiten.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.01.1991, 6 Sa 829/90

Selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit durch Trunksucht

Einen Arbeitnehmer trifft ein eigenes Verschulden an einer Arbeitsunfähigkeit, wenn er unter Alkoholeinfluss ein Kraftfahrzeug führt und deshalb einen Unfall verursacht, bei dem er Verletzungen erleidet. Dies gilt auch dann, wenn er den Alkoholkonsum wegen Trunksucht nicht steuern kann, jedoch in der Lage ist, die Fahrt mit dem Kraftfahrzeug zu vermeiden.

LAG Hessen, Urteil vom 23.07.1997, 1 Sa 2416/96

Testiermöglichkeiten schreib- und sprechunfähiger Menschen

Der generelle Ausschluss schreib- und sprechunfähiger Personen von der Testiermöglichkeit in den [§§ 2232, 2233 BGB](#), [31 BeurkG](#) verstößt gegen die Erbrechtsgarantie des [Art. 14 Abs. 1 GG](#) sowie gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG und das Benachteiligungsverbot für Behinderte in [Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG](#).

Auf die Erbrechtsgarantie kann sich neben dem Erblasser auch der begünstigte Erbe, jedenfalls vom Eintritt des Erbfalls an, berufen. In gleicher Weise sind auch die Erbeserben von Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG jedenfalls dann geschützt, wenn sie ein Verfahren des Erben um dessen Erbenstellung fortsetzen.

BVerfG, Beschluss vom 19.01.1999, 1 BvR 2161/94

Unterhaltspflicht gegenüber behindertem volljährigem Kind

Eltern schulden einem behinderten Kind auch für die Zeit nach Vollendung des 27. Lebensjahrs Unterhalt.

Nach Vollendung des 21. Lebensjahrs tritt nach [§ 91 Abs. 2 Satz 2 BSHG](#) ein Anspruchsübergang auf den Sozialhilfeträger nur ein, wenn die Inanspruchnahme ausnahmsweise keine unbillige Härte bedeutet.

Für diese Beurteilung sind nicht nur die materiellen Verhältnisse der Unterhaltspflichtigen von Bedeutung, sondern auch immaterielle Umstände. So entspricht der Rechtsübergang auch bei sehr guten wirtschaftlichen Verhältnissen, bei denen die volle Inanspruchnahme zu keiner wirtschaftlichen Einschränkung führt, nur zu 4/5 der Billigkeit, wenn sich die Eltern trotz der Heimunterbringung jahrelang und weiterhin intensiv um das volljährige und seit seiner Geburt schwer behinderte Kind kümmern.

OLG Köln, Urteil vom 18.11.1999, 14 UF 55/99

Urlaub und Wiedereingliederungsverhältnis

Besteht nach einer ärztlichen Bescheinigung die Arbeitsunfähigkeit fort und wird zum Zweck der Wiedereingliederung in das Erwerbsleben auf Veranlassung des Arztes die Tätigkeit teilweise wieder aufgenommen, so ruhen während dieser Zeit im allgemeinen die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten.

Während dieses Wiedereingliederungsverhältnisses ist der Urlaubsanspruch nicht erfüllbar, da der Arbeitgeber wegen des Ruhens der Hauptleistungspflichten den Arbeitnehmer nicht von der Arbeitspflicht befreien kann.

BAG, Urteil vom 19.04.1994, 9 AZR 462/92

Urlaubsabgeltung

Nach § 51 BAT schließt die Erwerbsunfähigkeit den Urlaubsabgeltungsanspruch nicht aus, auch wenn sie bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums besteht. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn mit der Erwerbsunfähigkeit zugleich Arbeitsunfähigkeit verbunden ist. Auch wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erwerbsunfähigkeit gemäß § 59 BAT endet, besteht ein Abgeltungsanspruch nur, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr oder im Übertragungszeitraum hätte beurlaubt werden können. Die Erwerbsunfähigkeit steht der Möglichkeit einer Urlaubsverwirklichung nicht in jedem Fall entgegen (im Anschluss an BAG, Urteil vom 28.05.1988 - 8 AZR 774/85 - EZA Nr. 63 zu § 7 BUrlG = ZTR 1989, 114; vgl. BAG AP Nr. 26 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Ist allerdings die Erwerbsunfähigkeit mit Arbeitsunfähigkeit verbunden, kommt eine Urlaubsgewährung nicht in Betracht. Der Urlaub verfällt nach Ablauf des Übertragungszeitraums; dasselbe gilt auch für den Abgeltungsanspruch.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 28.11.1997, 3 Sa 668/97

Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage hat regelmäßig nicht die Geltendmachung von Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsansprüchen zum Inhalt.

Mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wandelt sich nach [§ 7 Abs. 4 BUrlG](#) ein bis dahin noch nicht erfüllter Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers in einen Abgeltungsanspruch um, ohne dass es weiterer Handlungen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers bedarf.

BAG, Urteil vom 21.09.1999, 9 AZR 705/98

Verspäteter Widerruf eines Vergleichs

Haben die Parteien in einem gerichtlichen Vergleich vereinbart, dass dieser innerhalb einer bestimmten Frist durch Einreichung eines Schriftsatzes beim Gericht widerrufen werden kann, und teilt eine Partei der anderen vor Ablauf der Widerrufsfrist mit, sie sei mit dem Vergleich nicht einverstanden, ohne ihn rechtzeitig beim Gericht zu widerrufen, ist es dem Vertragspartner nicht nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Bestandskraft des Vergleichs zu berufen.

Gegen die Versäumung der Vergleichswiderrufsfrist ist keine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand möglich.

BAG, Urteil vom 22.01.1998, 2 AZR 467/97

Vertretung durch einen Rechtsanwalt

Die Vertretung durch einen Rechtsanwalt in Rechtsstreitigkeiten nach dem Schwerbehindertengesetz ist generell erforderlich, auch wenn (lediglich) medizinische Sachverhalte entscheidungserheblich sind.

Bayer. LSG, Beschluss vom 03.01.2001, L 18 B 399/00

Zurückweisung des Arbeitsangebots

Ein Arbeitgeber darf das Arbeitsangebot eines Arbeitnehmers zurückweisen, wenn der Arbeitnehmer nach ärztlicher Feststellung nicht in der Lage ist, die Leistung zu erbringen.

BAG, Urteil vom 29.10.1998, 2 AZR 666/97

Aktualisiert: 01.01.2004