

Das ArbG Berlin hat gemäß PM Nr. 30/23 vom 21.9.2023 auch die Klage der Juristischen Direktorin des RBB gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses abgewiesen (Urteil vom 20.9.2023 – 22 Ca 13070/22). Dies, nachdem bereits am 1.9.2023 die Klage des Verwaltungsdirektors des RBB vom ArbG Berlin abgewiesen wurde (dazu BB 2023, 2099). Auch in dem vorliegenden Verfahren sah das Gericht den zuletzt abgeschlossenen Dienstvertrag wegen der darin enthaltenen Regelungen zu einem nachvertraglichen Ruhegeld vor Renteneintritt als nichtig an. Es erkannte darin ein grobes Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung. Hinzu komme, dass die Beklagte als öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt den Grundsätzen von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit verpflichtet sei. Es sei daher von einer Sittenwidrigkeit und letztlich der Gesamtnichtigkeit des Vertrages auszugehen. Weiter nahm das ArbG an, dass auch die vorsorglich ausgesprochene außerordentliche Kündigung wirksam ist. Für diese lägen mehrere wichtige Gründe vor. Die Klägerin habe zum einen an einem Vertragsschluss zwischen der Beklagten, deren Tochtergesellschaft, der rbb Media GmbH, und deren Geschäftsführer mitgewirkt, in dem diesem eine mehrjährige bezahlte Freistellung mit einem Gesamtvolumen von knapp 880 000 Euro eingeräumt worden sei. In diesem Zusammenhang sei die Klägerin ihren Hinweispflichten als Juristische Direktorin nicht ausreichend nachgekommen. Zum anderen habe die Klägerin eine sog. ARD-Zulage auch für einen Zeitraum bezogen, in dem die Beklagte den Vorsitz bei der ARD, an den die Zulage anknüpfe, noch gar nicht innegehabt hatte. Der Widerklage der Beklagten hat das Gericht teilweise stattgegeben.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Diskriminierung – Anspruch auf Entschädigung – Vermutung der Benachteiligung – Darlegungslast – Widerlegung

1. Der Sachvortrag einer Partei ist bereits dann schlüssig, wenn sie Tatsachen vorträgt, die in Verbindung mit einem Rechtssatz geeignet sind, das geltend gemachte Recht als in ihrer Person entstanden erscheinen zu lassen. Nähere Einzelheiten muss die Partei nur vortragen, wenn diese für die Rechtsfolgen von Bedeutung sind (Rn. 28).

2. Hat eine Partei mangels entsprechender Erkenntnisquellen oder Sachkunde kein zuverlässiges Wissen über Tatsachen, und kann sie ein solches Wissen auch nicht zumutbar erlangen, kann sie dennoch die entsprechenden Tatsachen behaupten, die sie nach Lage der Dinge für wahrscheinlich oder jedenfalls für möglich hält, d. h. die sie nur vermutet. Unbeachtlich ist ihr Sachvortrag erst, wenn die Partei ohne greifbare Anhaltspunkte willkürlich Behauptungen „aufs Geratewohl“ oder „ins Blaue hinein“ aufstellt. Jedoch ist bei der Annahme von Willkür in diesem Sinn Zurückhaltung geboten. In der Regel wird Willkür nur bei Fehlen jeglicher tatsächlicher Anhaltspunkte angenommen werden können (Rn. 29).

3. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats begründet der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, regelmäßig die Vermutung i. S. v. § 22 AGG, dass die unmittelbare Benachteiligung i. S. v. § 3 Abs. 1 AGG, die der erfolglose Bewerber durch die Nichtberücksichtigung im Bewerbungsverfahren erfahren hat, wegen der Schwerbehinderung erfolgte (Rn. 22).

4. Ein erfolgloser schwerbehinderter Bewerber genügt in einem Schadensersatz- bzw. Entschädigungsprozess nach § 15 Abs. 1 und/oder

Abs. 2 AGG seiner Darlegungslast für die Kausalität der Schwerbehinderung für die unmittelbare Benachteiligung i. S. v. § 3 Abs. 1 AGG regelmäßig dadurch, dass er eine Verletzung des Arbeitgebers gegen Bestimmungen rügt, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten. Er muss für die von ihm nur vermutete Tatsache eines solchen Verstoßes des Arbeitgebers, z. B. dass der Betriebsrat nicht den Vorgaben des § 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX entsprechend über die Bewerbung unterrichtet wurde, regelmäßig keine konkreten Anhaltspunkte darlegen, da es sich um tatsächliche Verhältnisse in der Sphäre des Prozessgegners handelt, in die ein Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis als Außenstehender regelmäßig keinen Einblick hat und sich auch zumutbar nicht verschaffen kann. Dies entspricht der unionsrechtlichen Vorgabe, wonach die Ausübung der durch die Richtlinie 2000/78/EG verliehenen Rechte weder praktisch unmöglich gemacht, noch übermäßig erschwert werden darf, und wonach im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, von den nationalen Gerichten sicherzustellen ist, dass eine Verweigerung von Informationen durch die beklagte Partei nicht die Verwirklichung der u. a. mit der Richtlinie 2000/78/EG verfolgten Ziele zu beeinträchtigen droht (Rn. 32 und 37).

5. Der Arbeitgeber kann die Kausalitätsvermutung des § 22 AGG u. a. dadurch widerlegen, dass er darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass der erfolglose Bewerber eine formale Qualifikation nicht aufweist oder eine formale Anforderung nicht erfüllt, die unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit bzw. des Berufs an sich ist (Rn. 45).

6. Der Umstand, dass es sich um einen privaten Arbeitgeber handelt, rechtfertigt es nicht, eine höhere Entschädigung als angemessen i. S. v.

§ 15 Abs. 2 AGG anzusehen als bei einem öffentlichen Arbeitgeber (Rn. 59).

BAG, Urteil vom 14.6.2023 – 8 AZR 136/22 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-2291-1** unter www.betriebs-berater.de

BAG: Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung – Darlegungslast

1. Ist das Rechtsverhältnis kooperierender Unternehmen bereits der Vertragslage nach als Arbeitnehmerüberlassung ausgestaltet, liegt Arbeitnehmerüberlassung vor, ohne dass es auf die praktische Handhabung der Vertragsbeziehung ankommt (Rn. 18).

2. Nach § 12 Abs. 1 S. 2 AÜG ist zwar für die rechtliche Einordnung des Vertrags die tatsächliche Durchführung maßgebend, wenn der Vertrag und seine tatsächliche Durchführung einander widersprechen. Die Vorschrift löst den Widerspruch zwischen Vertrag und seiner tatsächlichen Durchführung jedoch – ebenso wie § 611a Abs. 1 S. 6 BGB im Hinblick auf den Arbeitnehmerstatus – lediglich zugunsten der Arbeitnehmerüberlassung auf. Die Bezeichnung im Vertrag ist deshalb nur dann unbeachtlich, wenn die Vertragsparteien abweichend von den getroffenen Vereinbarungen tatsächlich Arbeitnehmerüberlassung praktizieren (Rn. 19).

3. Der Arbeitnehmer trägt die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitsverhältnis gemäß § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG kraft Gesetzes begründet wird. Kann er die erforderlichen Tatsachen nicht vortragen, weil er außerhalb des für seinen Anspruch erheblichen Geschehensablaufs steht, greifen zu seinen Gunsten die Erleichterungen der sekundären Darlegungslast ein (Rn. 20).

BAG, Urteil vom 25.7.2023 – 9 AZR 278/22 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-2291-2** unter www.betriebs-berater.de