

Der Sechste Senat des BAG schließt sich der Rechtsprechung des BGH zur Sorgfaltspflicht des Rechtsanwalts in Fristsachen an, wonach ein Rechtsanwalt den Ablauf von Rechtsmittelbegründungsfristen immer dann eigenverantwortlich zu prüfen hat, wenn ihm die Akten im Zusammenhang mit einer fristgebundenen Verfahrenshandlung, insbesondere zu deren Bearbeitung, vorgelegt werden (BAG, Urteil vom 20.2.2025 – 6 AZR 155/23, PM Nr. 8/2025 vom 20.2.2025). In einem solchen Fall muss der Rechtsanwalt auch alle weiteren unerledigten Fristen einschließlich ihrer Notierung in den Handakten prüfen, wobei er sich hierbei grundsätzlich auf die Prüfung der Vermerke in der Handakte beschränken darf, sofern sich keine Zweifel an deren Richtigkeit aufdrängen (BGH, Beschluss vom 17.5.2023 – XII ZB 533/22 und vom 19.10.2022 – XII ZB 113/21). Drängen sich solche Zweifel nicht auf, braucht der Rechtsanwalt demnach nicht noch zusätzlich zu überprüfen, ob das Fristende auch tatsächlich korrekt im Fristenkalender eingetragen ist. Der Erste, Dritte, Achte und Neunte Senat des BAG haben auf Anfrage des Sechsten Senats mitgeteilt, dass auch sie sich dieser Rechtsauffassung anschließen bzw. an einer etwaig abweichenden Rechtsauffassung nicht festhalten. Der Antrag auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand in Bezug auf die versäumte Revisionsbegründungsfrist hatte vor dem Sechsten Senat des BAG Erfolg. Der Kläger war ohne sein Verschulden daran gehindert, die Frist zur Begründung der Revision einzuhalten. Ein ihm zuzurechnendes Verschulden seines Prozessbevollmächtigten lag nicht vor. Dieser hatte auf der Grundlage der ihm vorgelegten Handakten jeweils die Fristwahrung kontrolliert. Eine über die glaubhaft gemachte ausreichende Kanzleiorganisation hinausgehende Pflicht zur eigenständigen Kontrolle des von der Rechtsanwaltsfachangestellten geführten Fristenkalenders durch den Prozessbevollmächtigten bestand gemäß der Entscheidung des Sechsten Senats nicht.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Höchstbegrenzung nach 25-jähriger Dienstzeit

Eine Versorgungszusage, die die versprochene Betriebsrente nach einer Dienstzeit von 25 Jahren auf einen bestimmten Höchstbetrag begrenzt, benachteiligt die Versorgungsberechtigten nicht unzulässig wegen des Alters iSd. §§ 1, 3 Abs. 1 und 2, § 7 AGG. Die Höchstbegrenzung für den Erwerb von Versorgungsanwartschaften auf 25 Dienstjahre führt nicht dazu, dass Beschäftigungszeiten, die vor Erreichen eines bestimmten Lebensalters zurückgelegt werden, hinsichtlich des Erwerbs von Rentenanwartschaften eine andere Wertigkeit erhalten als solche, die danach zurückgelegt werden (Rn. 22).

BAG, Urteil vom 22.10.2024 – 3 AZR 11/24
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-563-1](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

BVerwG: Gesundheitliche Eignung von Bewerbern für den Polizeidienst

Die gesundheitliche Eignung für den Polizeidienst ist anzunehmen, wenn die Bewerber den besonderen Anforderungen dieses Dienstes genügen. Dies gilt nicht nur für den aktuellen Gesundheitszustand, sondern auch für künftige Entwicklungen, die angesichts einer bekannten Vorerkrankung zu erwarten sind. Bei einem gegenwärtig voll polizeidienstfähigen Bewerber kann die gesundheitliche Eignung aber nur verneint werden, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Eintritt der Polizeidienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auszugehen ist. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig entschieden.

Der Kläger erlitt während seiner Ausbildung zum Polizeikommissar im Beamtenverhältnis auf Widerruf einen Schlaganfall, konnte aber mangels fortdauernder gesundheitlicher Beeinträchtigungen sein Studium an der Hochschule der Polizei einschließlich der geforderten Sportleistungen erfolgreich abschließen. Die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe lehnte das Land u. a. mit der Begründung ab, der Kläger sei wegen der erhöhten Gefahr eines weiteren Schlaganfalls nicht mehr uneingeschränkt polizeidienstfähig.

Das Verwaltungsgericht hat das Land verpflichtet, den Kläger unter Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe in den Polizeidienst einzustellen. Nach den medizinischen Feststellungen des Sachverständigen betrage das Risiko eines erneuten Schlaganfalls bis zum Erreichen der Altersgrenze rund 35 %. Auf die Berufung des Landes hat das Oberverwaltungsgericht die Klage abgewiesen. Bei Polizeibeamten seien wegen der besonderen Einsatzlagen besondere Anforderungen zu stellen. Bewerber für den Polizeidienst seien auch dann wegen fehlender Polizeidienstfähigkeit abzulehnen, wenn bei ihnen das gegenüber der Normalbevölkerung deutlich erhöhte Risiko für den Eintritt einer solchen Erkrankung bestehe, deren Auftreten in besonderen Einsatzlagen eine Gesundheitsgefahr für den Beamten selbst oder für Dritte darstellen könne. Dies sei beim Kläger wegen der im Vergleich zur Normalbevölkerung 380-fach erhöhten Wahrscheinlichkeit eines erneuten Schlaganfalls bis zum Erreichen des 60. Lebensjahres der Fall.

Das Bundesverwaltungsgericht hat auf die Revision des Klägers das Urteil des Berufungsgerichts aufgehoben und die Berufung des Landes gegen

das Urteil des Verwaltungsgerichts zurückgewiesen. Für die Beurteilung der Frage, ob aktuell gesundheitlich geeignete Bewerber voraussichtlich wegen einer Vorerkrankung vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze polizeidienstunfähig werden, ist kein anderer Prognosemaßstab anzuwenden als bei Bewerbern für den allgemeinen Verwaltungsdienst. In beiden Fallgruppen gilt der Maßstab der überwiegenden Wahrscheinlichkeit, d. h. eine Wahrscheinlichkeit von mehr als 50 %. Diese Voraussetzung ist ausgehend von den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts nicht erfüllt. Auch die Annahme einer bereits gegenwärtig eingeschränkten Polizeidienstfähigkeit im Hinblick auf die möglichen Folgen eines „Rückfalls“ während eines Polizeieinsatzes überdehnt die Anforderungen an die gesundheitliche Eignung von Beamtenbewerbern. Ein strengerer Maßstab für den Polizeidienst kann ohne gesetzgeberische Vorgabe nicht angelegt werden.

BVerwG, Urteil vom 13.2.2025 – 2 C 4.24
(PM Nr. 8/2025 vom 13.2.2025)

LAG Nürnberg: Corona-Sonderleistung – Pflegefachkräfte – Krankenhäuser – Personalratsmitglied

Ein Personalratsmitglied in der pauschalen Freistellung hat keinen Anspruch nach § 611a BGB und Art. 46 Abs. 2 S. 1 BayPersVG auf die erneute Sonderleistung an die Pflegefachkräfte aufgrund der besonderen Belastungen durch die SARS-CoV-2-Pandemie nach § 26e Abs. 2 S. 1 KHG.

LAG Nürnberg, Urteil vom 29.10.2024 – 7 SLa 22/24
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-563-2](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de