



Bundesarbeitsgericht



Jahresbericht 2015



Jahresbericht
des Bundesarbeitsgerichts
2015

Impressum

Herausgeberin: Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Redaktion: Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts
Tel. 0361 2636-1427

Stand: 31.12.2015

Hausanschrift: Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift: Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Internet: <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

E-Mail: bag@bundesarbeitsgericht.de

Telefon: 0361 2636-0

Fax: 0361 2636-2000

A. Geschäftsentwicklung	10
B. Rechtsprechungsübersicht	13
Abkürzungsverzeichnis	22
1. Abschnitt Recht des Arbeitsverhältnisses	26
I. Fiktion eines Arbeitsverhältnisses	26
II. Arbeitsbedingungen	26
1. Bezugnahme- und Verweisungsklauseln.....	26
2. Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags	27
III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	27
1. Vergütung	27
2. Urlaub.....	34
3. Karenzentschädigung	36
4. Schadensersatz	37
5. Rückzahlung von Vorschüssen.....	38
6. Abführung von Tantiemen.....	38
7. Ausschlussfrist.....	39
8. Verjährung	39
9. Ausgleichsklausel	40
IV. Schutz vor Persönlichkeitsrechtsverletzungen	41
1. Unterlassung.....	41
2. Schmerzensgeld	41
3. Ausschlussfrist.....	42
V. Beendigung von Arbeitsverhältnissen	42
1. Kündigung.....	42
2. Sonderkündigungsschutz	48
3. Befristungs-/Bedingungskontrollrecht	48
4. Wiedereinstellungsanspruch.....	50
VI. Überleitung von Arbeitnehmern	51
VII. Betriebliche Altersversorgung	51
1. Auslegung von Versorgungszusagen	51
2. Spätehenklausel	52
3. Ablösung von Versorgungsregelungen.....	52
4. Anpassung.....	54

2. Abschnitt	Kollektives Arbeitsrecht.....	56
I.	Arbeitskampfrecht	56
II.	Tarifrecht.....	57
	1. Tarifvertragsrecht.....	57
	2. Günstigkeitsvergleich.....	57
	3. Gleichbehandlungsgrundsatz	58
III.	Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht.....	59
	1. Schulungskosten eines Betriebsratsmitglieds	59
	2. Hinzuziehung von Hilfspersonen	59
	3. Befragung von Arbeitnehmern als Auskunftsperson.....	60
	4. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten.....	60
	5. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	61
	6. Zugangsrecht des Betriebsrats	63
	7. Altersgrenze in Betriebsvereinbarungen.....	63
	8. Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen.....	64
	9. Unterrichts- und Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung.....	64
IV.	Mitbestimmungsgesetz	65
3. Abschnitt	Recht der Berufsausbildungsverhältnisse	65
I.	Ausbildungsvergütung.....	65
II.	Probezeit.....	66
III.	Kündigung.....	66
IV.	Schadensersatz	67
4. Abschnitt	Werkstattvertrag	68
5. Abschnitt	Insolvenzrecht.....	68
I.	Anfechtung von Zahlungen	68
II.	Ausschlussfrist im Insolvenzplan	70

6. Abschnitt	Prozessrecht	70
I.	Klageverzicht	70
II.	Vertretungszwang	71
III.	Nachberatung im Wege einer Telefonkonferenz	71
IV.	Bestimmtheit einer Drittschuldnerklage	72
V.	Deutsche Gerichtsbarkeit	73
VI.	Aussetzung nach § 98 Abs. 6 ArbGG	73
VII.	Erledigungserklärung in der Rechtsmittelinstanz	74
VIII.	Prozesskostenhilfe	74
C.	Über das Bundesarbeitsgericht	75
I.	Bibliothek	75
II.	Dokumentation	76
III.	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	77
IV.	Personalien	90
D.	Tabellarischer Anhang	92
E.	Geschäftsverteilung	100

A. Geschäftsentwicklung

1. Die Zahl der Eingänge beim Bundesarbeitsgericht ist mit 2.313 Sachen gegenüber dem Vorjahr (2.332 Sachen) nahezu unverändert geblieben. Die durchschnittliche Dauer der beim Bundesarbeitsgericht erledigten Verfahren betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr acht Monate 23 Tage.

2. 40 % der Eingänge (927 Sachen) entfielen auf Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren. Weitere 55 % der Eingänge entfielen auf Nichtzulassungsbeschwerden (1.271 Sachen). Gegenüber dem Vorjahr stellt dies einen geringfügigen Anstieg um zwei Prozent hinsichtlich der Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren (Vorjahr 909 Sachen) bzw. 2,7 % hinsichtlich der Nichtzulassungsbeschwerden (Vorjahr 1.237 Sachen) dar. Hinzu kamen 73 (Vorjahr 127) Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 32 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie 10 sonstige Verfahren.

3. Im Jahr 2015 sind 2.457 Sachen erledigt worden (Vorjahr 2.644 Sachen). Es handelte sich um 1.062 (Vorjahr 1.189) oder 43,2 % Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren sowie (genau wie im Vorjahr) 1.262 oder 51,4 % Nichtzulassungsbeschwerden. Daneben wurden noch 83 Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 41 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie neun sonstige Verfahren erledigt.

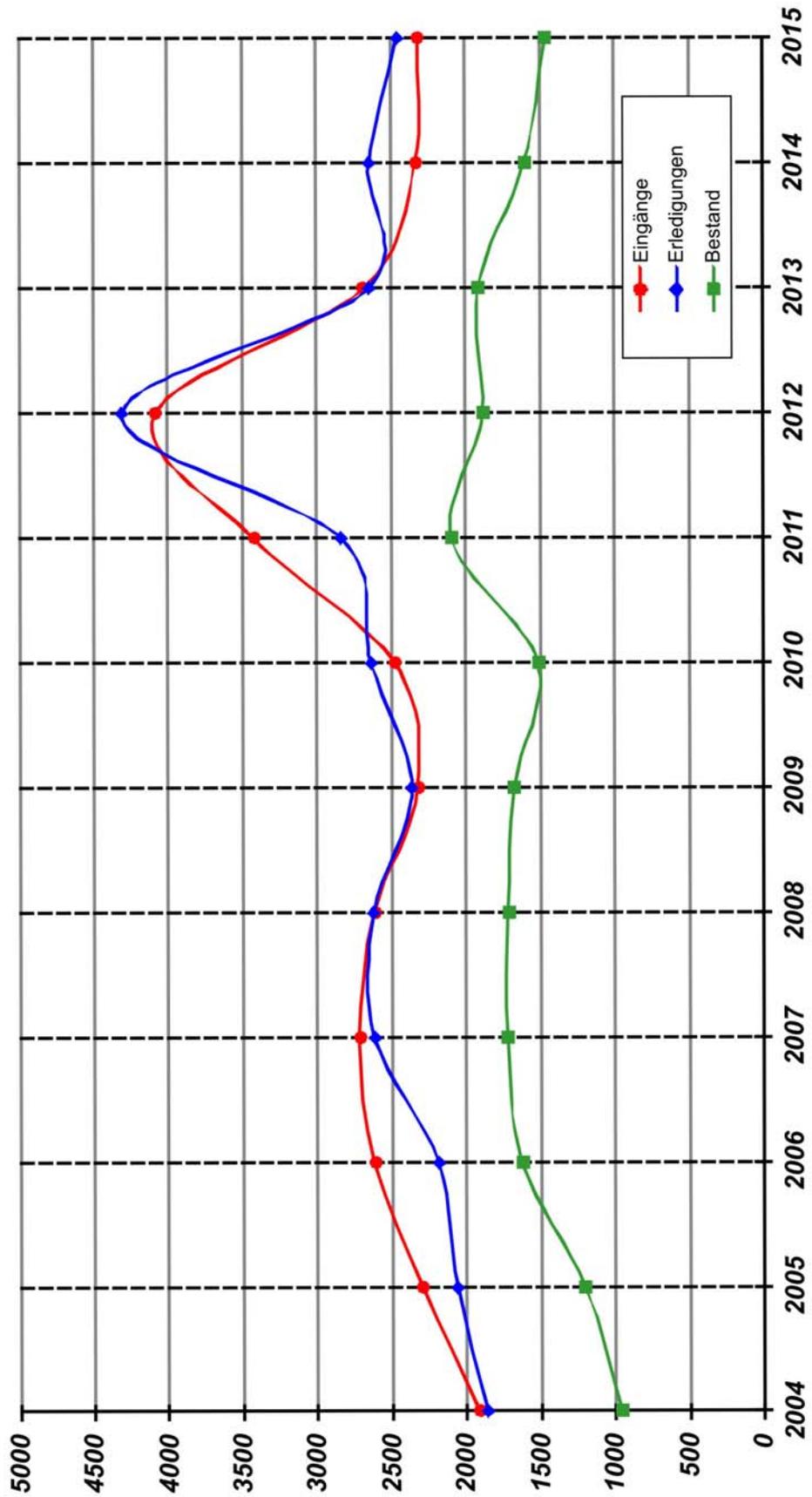
Von den erledigten Revisionen und Rechtsbeschwerden hatten unter Berücksichtigung der Zurückverweisungen 268 Erfolg, das entspricht einer Erfolgsquote von 25,2 % gegenüber 14,3 % (170 Sachen) im Vorjahr. Von den Nichtzulassungsbeschwerden waren 77 Beschwerden (6,1 % - im Vorjahr 94 entsprechend 7,5 %) erfolgreich. Anhängig sind am Ende des Berichtsjahres noch 1.458 Sachen (Vorjahr 1.602; 2013: 1.911; 2012: 1.883; 2011: 2.099; 2010: 1.511; 2009: 1.673; 2008: 1.714; 2007: 1.718; 2006: 1.626; 2005: 1.196); davon sind 1.024 Revisionen (Vorjahr 1.160).

4. Dem Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts liegt derzeit keine Sache vor. Gegen verschiedene Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts sind beim Bundesverfassungsgericht Beschwerden anhängig.

Zuordnung nach Rechtsgebieten:

	Eingänge	Erledigungen	Bestände
Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungen, befristete Arbeits- verhältnisse; ohne Kündigungen nach § 613a BGB)	23,95 % (554)	22,18 % (545)	17,28 % (252)
Tarifvertragsrecht und Tarifvertrags- auslegung (einschl. Eingruppierung)	15,09 % (349)	12,41 % (305)	24,14 % (352)
Arbeitsentgelt	13,88 % (321)	16,61 % (408)	10,22 % (149)
Betriebsverfassung und Personalvertretung	9,9 % (229)	16,4 % (403)	4,39 % (64)
Ruhegeld (einschl. Vorruhestand) und Altersteilzeit	9,73 % (225)	7,94 % (195)	12,35 % (180)
Sonstige	27,45 % (635)	24,46 % (601)	31,62 % (461)

Geschäftsentwicklung beim Bundesarbeitsgericht



B. Rechtsprechungsübersicht

In den Jahresbericht wurden folgende Entscheidungen aufgenommen:

1. Entscheidungen des Ersten Senats

Beschluss vom 20. Januar 2015 - 1 ABR 25/13 -
(Befragung von sachkundigen Arbeitnehmern)

Beschluss vom 17. Februar 2015 - 1 ABR 45/13 -
(Personalgestaltung - Mitbestimmung des Betriebsrats)

Urteil vom 25. Februar 2015 - 1 AZR 642/13 -
(Pausengewährung - Annahmeverzug)

Beschluss vom 17. März 2015 - 1 ABR 62/12 (A) -
(Anwendung der Leiharbeitsrichtlinie auf Rote-Kreuz-Schwestern)

Beschluss vom 17. März 2015 - 1 ABR 48/13 -
(Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze)

Beschluss vom 14. April 2015 - 1 ABR 66/13 -
(Tarifpluralität - Eingruppierung)

Urteil vom 5. Mai 2015 - 1 AZR 763/13 -
(Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen nach Betriebsübergang)

Urteil vom 25. August 2015 - 1 AZR 754/13 -
(Streik - Schadensersatzanspruch Drittbetroffener)

Urteil vom 25. August 2015 - 1 AZR 875/13 -
(Fluglotsenstreik - Schadensersatzanspruch Drittbetroffener)

Urteil vom 13. Oktober 2015 - 1 AZR 853/13 -
(Betriebsvereinbarung - Altersgrenze - Beendigungstermin)

2. Entscheidungen des Zweiten Senats

Urteil vom 20. November 2014 - 2 AZR 651/13 -
(Außerordentliche Kündigung - sexuelle Belästigung)

Urteil vom 20. November 2014 - 2 AZR 664/13 -
(Krankheitsbedingte Kündigung - betriebliches Eingliederungsmanagement)

Urteil vom 20. November 2014 - 2 AZR 755/13 -
(Kündigung - häufige Kurzerkrankungen)

Urteil vom 18. Dezember 2014 - 2 AZR 163/14 -
(Kündigungsschutzklage - Streitgegenstand - Klagefrist)

Urteil vom 29. Januar 2015 - 2 AZR 164/14 -
(Betriebsbedingte Änderungskündigung - Sozialauswahl)

Urteil vom 29. Januar 2015 - 2 AZR 280/14 -
(Kündigungsfrist - Günstigkeitsvergleich)

Urteil vom 26. Februar 2015 - 2 AZR 955/13 -
(Konsultationsverfahren - Massenentlassungsanzeige)

Urteil vom 26. März 2015 - 2 AZR 237/14 -
(Kündigung - Mutterschutz - Diskriminierung)

Urteil vom 26. März 2015 - 2 AZR 417/14 -
(Verfahrensfehler - Geheime Beratung - Betriebsbedingte Kündigung)

Urteil vom 13. Mai 2015 - 2 AZR 565/14 -
(Krankheitsbedingte Kündigung - betriebliches Eingliederungsmanagement)

Urteil vom 24. September 2015 - 2 AZR 3/14 -
(Betriebsbedingte Kündigung - freier Arbeitsplatz)

Urteil vom 24. September 2015 - 2 AZR 562/14 -
(Außerordentliche betriebsbedingte Kündigung - Betriebsübergang -
Antragsauslegung - objektive/subjektive Eventualklage)

3. Entscheidungen des Dritten Senats

Urteil vom 11. November 2014 - 3 AZR 116/13 -
(Bestimmung der angemessenen Eigenkapitalverzinsung)

Urteil vom 11. November 2014 - 3 AZR 117/13 -
(Betriebliche Altersversorgung - Betriebsrentenanpassung -
Anpassungsstichtag)

Urteil vom 9. Dezember 2014 - 3 AZR 323/13 -
(Ablösung einer Versorgungsordnung)

Urteil vom 13. Januar 2015 - 3 AZR 897/12 -
(Betriebliche Altersversorgung - Gesamtzusage - Gesamtversorgung)

Urteil vom 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 -
(Betriebliche Altersversorgung - Ablösung einer Gesamtzusage durch eine
Betriebsvereinbarung - Grundsätze des Vertrauensschutzes und der
Verhältnismäßigkeit)

Urteil vom 10. März 2015 - 3 AZR 739/13 -
(Berechnungsdurchgriff - Beherrschungsvertrag)

Urteil vom 19. Mai 2015 - 3 AZR 771/13 -
(Gesamtversorgungsobergrenze - vorzeitiges Ausscheiden)

Urteil vom 14. Juli 2015 - 3 AZR 517/13 -
(Ablösung von Versorgungsregelungen - Vertrauensschutz und Verhältnismä-
ßigkeit - dreistufiges Prüfungsschema)

Urteil vom 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 -
(Spätehenklausel - Gleichbehandlung)

Urteil vom 15. September 2015 - 3 AZR 839/13 -
(Betriebsrentenanpassung - Rechtsschein - Schadensersatz)

4. Entscheidungen des Vierten Senats

19. November 2014 - 4 AZR 761/12 -
(Ablösung verbandstariflicher Regelungen)

Urteil vom 10. Dezember 2014 - 4 AZR 503/12 -
(Jubiläumsszuwendung - Günstigkeitsvergleich)

Urteil vom 21. Januar 2015 - 4 AZR 797/13 -
(OT-Mitgliedschaft - Anforderung an die Verbandssatzung - Auslegung der Geltungsbereichsbestimmung eines Tarifvertrags)

Urteil vom 18. März 2015 - 4 AZR 702/12 -
(Eingruppierung eines Gewässerwarts - Tariflücke)

Urteil vom 18. März 2015 - 4 AZR 59/13 -
(Eingruppierung einer Sozialarbeiterin)

Urteil vom 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 -
(Günstigkeitsvergleich - Sachgruppenvergleich)

Urteil vom 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 -
(Stichtagsregelung für Leistungen an Gewerkschaftsmitglieder)

Vorlagebeschluss (EuGH) vom 17. Juni 2015 - 4 AZR 61/14 (A) -
(EuGH-Vorlage - dynamische Bezugnahmeklausel - Betriebsübergang)

5. Entscheidungen des Fünften Senats

Urteil vom 25. Februar 2015 - 5 AZR 886/12 -
(Pausengewährung - Annahmeverzug)

Urteil vom 25. März 2015 - 5 AZR 602/13 -
(Umfang der Arbeitszeit - „Überstundenschätzung“)

Urteil vom 29. April 2015 - 5 AZR 756/13 -
(Annahmeverzug - Gründungszuschuss - Anspruchsübergang)

Urteil vom 27. Mai 2015 - 5 AZR 137/14 -
(equal pay - Prozessvergleich - Ausgleichsklausel)

Urteil vom 24. Juni 2015 - 5 AZR 462/14 -
(Annahmeverzug - Beschäftigungspflicht - Schadensersatz)

Urteil vom 24. Juni 2015 - 5 AZR 509/13 -
(Annahmeverzug - Kündigungsschutzklage - Verjährung)

Urteil vom 19. August 2015 - 5 AZR 975/13 -
(Rückwirkend begründetes Arbeitsverhältnis - Annahmeverzug)

Urteil vom 19. August 2015 - 5 AZR 1000/13 -
(Annahmeverzug - Jugend- und Auszubildendenvertreter)

Beschluss vom 23. September 2015 - 5 AZR 290/15 (F) -
(Annahmeverzug - Erledigungserklärung in Rechtsmittelinstanz)

Urteil vom 23. September 2015 - 5 AZR 146/14 -
(Annahmeverzug - Leistungsunfähigkeit - auflösende Bedingung)

Urteil vom 21. Oktober 2015 - 5 AZR 843/14 -
(Suspendierung ohne Fortzahlung der Vergütung - Annahmeverzug - Betriebs-
risikolehre - Unmöglichkeit der Arbeitsleistung und Vergütungsanspruch)

6. Entscheidungen des Sechsten Senats

Urteil vom 13. November 2014 - 6 AZR 869/13 -
(Inkongruente Deckung - Zahlung über Konto der Ehefrau)

Urteil vom 12. Februar 2015 - 6 AZR 831/13 -
(Probezeitvereinbarung im zweiten Ausbildungsverhältnis)

Urteil vom 12. Februar 2015 - 6 AZR 845/13 -
(Verdachtskündigung - Berufsausbildungsverhältnis)

Urteil vom 12. März 2015 - 6 AZR 82/14 -
(Klageverzicht in einem Formularaufhebungsvertrag)

Urteil vom 16. April 2015 - 6 AZR 142/14 -
(Übergang gemäß § 6c SGB II - Stufenzuordnung)

Urteil vom 23. Juli 2015 - 6 AZR 457/14 -
(Kündigung im Kleinbetrieb - Altersdiskriminierung)

Urteil vom 24. September 2015 - 6 AZR 492/14 -
(Inkenntnissetzen von der Bevollmächtigung)

Urteil vom 22. Oktober 2015 - 6 AZR 538/14 -
(Insolvenzanfechtung - Zahlung über Konto eines Dritten)

Urteil vom 19. November 2015 - 6 AZR 559/14 -
(Ausschlussfrist im Insolvenzplan für die Klage bestrittener Forderung)

Urteil vom 17. Dezember 2015 - 6 AZR 186/14 -
(Insolvenzanfechtung der vom Schuldner seiner in den letzten Jahren freigestellten Ehefrau bezahlten Arbeitsvergütung)

7. Entscheidungen des Siebten Senats

Beschluss vom 15. Oktober 2014 - 7 ABR 71/12 -
(Schwerbehindertenvertretung - Zuständigkeit - Jobcenter)

Beschluss vom 15. Oktober 2014 - 7 ABR 74/12 -
(Zutritt des Verleiherbetriebsrats zum Entleiherbetrieb)

Urteil vom 12. November 2014 - 7 AZR 891/12 -
(Befristung - Gerichtlicher Vergleich)

Urteil vom 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1002/12 -
(Auflösende Bedingung - volle Erwerbsminderung)

Beschluss vom 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 -
(Betriebsrat - Schulung - Mobbingseminar)

Urteil vom 14. Januar 2015 - 7 AZR 880/13 -
(Auflösende Bedingung - volle Erwerbsminderung)

Urteil vom 11. Februar 2015 - 7 AZR 17/13 -
(Befristung - Fortführung des Vertrags nach Rentenbeginn)

Beschluss vom 29. April 2015 - 7 ABR 102/12 -
(Betriebsrat - Hilfspersonen - Kommunikationsbeauftragte)

Beschluss vom 18. August 2015 - 7 ABN 32/15 -
(Nichtzulassungsbeschwerde - Vertretungszwang)

Urteil vom 9. September 2015 - 7 AZR 148/14 -
(Befristung - Vertretung - Elternzeit)

Urteil vom 12. August 2015 - 7 AZR 930/11 -
(Deutsche Gerichtsbarkeit - Europäische Schule - Befristung)

Urteil vom 4. November 2015 - 7 ABR 42/13 -
(Wahl der Aufsichtsratsmitglieder als Delegiertenwahl oder als unmittelbare Wahl - Leiharbeiternehmer als Arbeitnehmer iSd. § 9 Mitbestimmungsgesetz)

8. Entscheidungen des Achten Senats

Urteil vom 11. Dezember 2014 - 8 AZR 838/13 -
(Immaterieller Schadensersatz - Mobbing - Verwirkung)

Urteil vom 11. Dezember 2014 - 8 AZR 1010/13 -
(Videoaufnahme eines Arbeitnehmers - Veröffentlichung - Unterlassungsanspruch)

Urteil vom 19. Februar 2015 - 8 AZR 1007/13 -
(Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts - Observation durch einen Detektiv mit heimlichen Videoaufnahmen)

Urteil vom 19. März 2015 - 8 AZR 67/14 -
(Schmerzensgeld und Schadensersatz im Berufsausbildungsverhältnis)

Urteil vom 21. Mai 2015 - 8 AZR 956/13 -
(Aufsichtsratsmitglied - hauptamtlicher Gewerkschaftsfunktionär - Abführungsverpflichtung für Aufsichtsratsstantiemen)

Urteil vom 21. Mai 2015 - 8 AZR 116/14, 8 AZR 867/13 -
(Schadensersatz - Erstattung von betrieblichen Mehrkosten)

Urteil vom 16. Juli 2015 - 8 AZR 266/13 -
(Neuordnung des Postwesens und der Telekommunikation - Widerspruch gegen den „Übergang des Arbeitsverhältnisses“)

9. Entscheidungen des Neunten Senats

Urteil vom 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13 -
(Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen)

Urteil vom 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 -
(Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung)

Urteil vom 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) -
(Urlaub - Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen)

Urteil vom 17. März 2015 - 9 AZR 994/13 -
(Werkstattvertrag - Kündigung - Schriftform)

Urteil vom 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 -
(Angemessene Ausbildungsvergütung - Verkehrsanschauung)

Urteil vom 19. Mai 2015 - 9 AZR 725/13 -
(Kürzung des Urlaubs wegen Elternzeit)

Urteil vom 23. Juni 2015 - 9 AZR 261/14 -
(Jobcenter - Arbeitnehmerüberlassung)

Urteil vom 22. September 2015 - 9 AZR 170/14 -
(Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs)

Urteil vom 20. Oktober 2015 - 9 AZR 224/14 -
(Urlaubsdauer - Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses)

Urteil vom 20. Oktober 2015 - 9 AZR 743/14 -
(Wiedereinstellungsanspruch - Verstoß gegen Art. 8 EMRK)

10. Entscheidungen des Zehnten Senats

Beschluss vom 7. Januar 2015 - 10 AZB 109/14 -
(Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung - Aussetzung)

Urteil vom 21. Januar 2015 - 10 AZR 84/14 -
(Provisionsvorschüsse - Rückzahlung)

Urteil vom 18. März 2015 - 10 AZR 99/14 -
(Entgeltfortzahlung - Alkoholabhängigkeit - Verschulden)

Urteil vom 13. Mai 2015 - 10 AZR 266/14 -
(Sonderzahlung - Begründung eines Anspruchs durch schlüssiges Verhalten -
Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen)

Urteil vom 13. Mai 2015 - 10 AZR 335/14 -
(Mindestlohn - Entgeltfortzahlung)

Urteil vom 13. Mai 2015 - 10 AZR 495/14 -
(Mindestlohn - Entgeltfortzahlung)

Urteil vom 7. Juli 2015 - 10 AZR 260/14 -
(Wettbewerbsverbot - Karenzentschädigung)

Urteil vom 7. Juli 2015 - 10 AZR 416/14 -
(Drittschuldnerklage - Zulässigkeitsanforderungen)

Beschluss vom 5. November 2015 - 10 AZB 25/15 (A) -
(Grenzüberschreitende Streitsache - Prozesskostenhilfe - Übersetzungskosten)

Urteil vom 11. November 2015 - 10 AZR 719/14 -
(Jahressonderzahlung - Kürzung nach den AVR-EKD bei negativem
Betriebsergebnis)

Urteil vom 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14 -
(Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags - dauerhafte Nachtarbeit
zwischen 20:00 und 06:00 Uhr)

Abkürzungsverzeichnis

ABN	Beschwerden wegen der Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde
ABR	Rechtsbeschwerden
Abs.	Absatz
Abschn.	Abschnitt
AEntG	Arbeitnehmerentsendegesetz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der europäischen Union
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
aF	alte Fassung
Alt.	Alternative
AktG	Aktiengesetz
Arbeitszeit-RL	Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbPlSchG	Arbeitsplatzschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
Art.	Artikel
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AZB	Revisionsbeschwerden; sonstige Beschwerden
AZR	Revisionen
BayPVG	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
BAT	Bundes-Angestelltentarifvertrag
BAT-O	Bundes-Angestelltentarifvertrag - Ost
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBG	Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
Befristungs-RL	Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
Charta	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
dh.	das heißt
DrittelbG	Drittelbeteiligungsgesetz

EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
Entsende-RL	Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
Fünftes VermBG	Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
ggf.	gegebenenfalls
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
idS.	in diesem Sinne
iHv.	in Höhe von
InsO	Insolvenzordnung
iSv.	im Sinne von
iVm.	in Verbindung mit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KUG	Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und Photographie
Leiharbeits-RL	Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit
MAVO	Mitarbeitervertretungsordnung im katholischen Bereich
MindestlohnVO	Mindestlohnverordnung
MitBestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
MuSchG	Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mütter
Nr.	Nummer
PostPersRG	Gesetz zum Personalrecht der Beschäftigten der früheren Deutschen Bundespost
RL	Richtlinie
RL 2002/14	Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft

RL 95/46/EG	Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr
RL 2003/8/EG	Richtlinie 2000/8/EG des Rates vom 27. Januar 2003 zur Verbesserung des Zugangs zum Recht bei Streitsachen mit grenzüberschreitendem Bezug durch Festlegung gemeinsamer Mindestvorschriften für die Prozesskostenhilfe in derartigen Streitsachen
RL-EKD	Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland
SBG II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch - Grundsicherung für Arbeitsuchende -
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch - Arbeitsförderung -
SGB V	Sozialgesetzbuch Fünftes Buch - gesetzliche Krankenversicherung -
SGB VI	Sozialgesetzbuch Sechstes Buch - Gesetzliche Rentenversicherung -
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen -
SGB X	Sozialgesetzbuch Zehntes Buch - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz -
sog. st. Rspr.	sogenannte ständige Rechtsprechung
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TV Mindestlohn	Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVöD-AT	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder - Allgemeiner Teil
TVöD-BT-V/VKA	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände - Besonderer Teil Verwaltung vom 27. Juli 2009
TVöD-V	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - Besonderer Teil Verwaltung
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
TVÜ-Länder	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts

VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
vgl.	vergleiche
vH	vom Hundert
zB	zum Beispiel
ZPO	Zivilprozessordnung

1. Abschnitt Recht des Arbeitsverhältnisses

I. Fiktion eines Arbeitsverhältnisses

In seinem Urteil vom 23. Juni 2015 (- 9 AZR 261/14 -) hat der Neunte Senat über die Fiktion des Zustandekommens eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG wegen der Zuweisung von Arbeitnehmern an ein Jobcenter durch einen seiner Träger entschieden und ausgeführt, dass eine solche Fiktion schon deshalb nicht in Betracht kommt, weil ein Jobcenter mangels Arbeitgeberfähigkeit gemäß § 44d Abs. 4 SGB II nicht Entleiher iSd. AÜG sein kann.

II. Arbeitsbedingungen

1. Bezugnahme- und Verweisungsklauseln

Eine arbeitsvertraglich vereinbarte Bezugnahme Klausel begründet nach deutschem Recht nicht die normative Wirkung der in Bezug genommenen Tarifverträge. Sie macht die von den Kollektivparteien ausgehandelten Normen eines Tarifvertrags vielmehr zum Inhalt ihrer individualvertraglichen Einigung und somit des Arbeitsvertrags. Nach einem Betriebsübergang ist der Betriebserwerber an die von einem nicht tarifgebundenen Betriebsveräußerer vereinbarte dynamische Verweisung auf einen Tarifvertrag unverändert gebunden. Diese Dynamik entfällt nicht, wenn der Betriebserwerber nicht durch die Mitgliedschaft in einer tarifschließenden Koalition tarifgebunden ist und deshalb auf die künftigen Tarifverhandlungen keinen Einfluss nehmen kann. Diese Rechtsprechung hat der Vierte Senat in seinen beiden Vorlagebeschlüssen vom 17. Juni 2015 (- 4 AZR 61/14 (A) - und - 4 AZR 95/14 (A) -) bekräftigt und dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob diese Auslegung von § 613a Abs. 1 BGB mit Art. 3 RL 2001/23/EG und Art. 16 Charta vereinbar ist.

2. Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags

In seinem Urteil vom 9. Dezember 2015 (- 10 AZR 423/14 -) hat sich der Zehnte Senat mit der Höhe des Nachtarbeitszuschlags nach § 6 Abs. 5 ArbZG und dessen Erhöhung bei Dauernachtarbeit befasst. Hiernach haben Nachtarbeitnehmer - wenn keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen - nach § 6 Abs. 5 ArbZG einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage für die zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden. Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag iHv. 25% auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl bezahlter freier Tage angemessen. Eine Reduzierung der Höhe des Nachtarbeitsausgleichs kommt in Betracht, wenn während der Nachtzeit beispielweise durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst eine spürbar geringere Arbeitsbelastung besteht. Besondere Belastungen können zu einem höheren Ausgleichsanspruch führen. Eine erhöhte Belastung liegt nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen bei Dauernachtarbeit vor. In einem solchen Fall erhöht sich der Anspruch regelmäßig auf einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 30% bzw. eine entsprechende Anzahl freier Tage.

III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

1. Vergütung

a) Eingruppierung und Stufenzuordnung

Nach dem Urteil des Vierten Senats vom 18. März 2015 (- 4 AZR 702/12 -), mit dem der Senat seine Rechtsprechung zum Bestehen einer Tariflücke im BAT fortgeführt hat, wollten die Tarifvertragsparteien des BAT grundsätzlich die Tätigkeit eines jeden Angestellten im öffentlichen Dienst mit dem Tarifwerk erfassen. Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des BAT haben nach deren Willen somit eine Auffangfunktion. Im Anwendungsbereich des BAT kann deshalb ausnahmsweise eine Tariflücke nur angenommen werden, wenn die zu beurtei-

lende Tätigkeit keinen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Dienststellen, Behörden und Institutionen aufweist.

Gegenstand des weiteren Urteils des Vierten Senats vom 18. März 2015 (- 4 AZR 59/13 -) ist eine Eingruppierung einer Sozialarbeiterin in die Entgeltgruppe S 14 Alt. 2 TVöD-BT-V/VKA gewesen. Nach dieser Entscheidung setzt das Tätigkeitsmerkmal der zweiten Alternative eine mit den Tätigkeiten der ersten Alternative „gleichwertige“ Tätigkeit voraus. Dazu muss die Tätigkeit im Rahmen einer Gefahrenabwehr erforderlich sein. Es bedarf jedoch keiner der ersten Alternative der Entgeltgruppe S 14 TVöD-BT-V/VKA entsprechenden Entscheidungsbefugnis im engeren Sinne. Des Weiteren bezeichnet der Klammerzusatz des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe S 14 Alt. 2 TVöD-BT-V/VKA (Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise) nur einen Fachdienst, nicht eine bestimmte Tätigkeit. Insofern handelt es sich nicht um ein tarifliches „Regelbeispiel“, das eine Prüfung allgemeiner Tätigkeitsmerkmale erübrigen könnte.

Geht das Arbeitsverhältnis eines Beschäftigten gemäß § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II von der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf einen zugelassenen kommunalen Träger über, liegt keine Einstellung im Sinne des § 16 Abs. 2 TVöD-V vor. Dies hat der Sechste Senat in seinem Urteil vom 16. April 2015 (- 6 AZR 142/14 -) entschieden. Nach dem Senat liegt im Sonderfall des gesetzlichen Übergangs nach § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II eine unbewusste Regelungslücke in § 16 TVöD-V vor, die dahin zu schließen ist, dass die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis von der BA auf einen zugelassenen kommunalen Träger übergehen, bei der Stufenzuordnung so zu stellen sind, als hätte das Arbeitsverhältnis von seinem Beginn an mit dem kommunalen Träger bestanden. § 16 Abs. 3 und Abs. 4 sowie § 17 Abs. 3 TVöD-V sind deshalb analog anzuwenden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Beschäftigten nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses weiterhin Tätigkeiten im Bereich der Grundsicherung verrichten. Der Beschäftigte ist im TVöD-V somit der Stufe zuzuordnen, die seiner Berufserfahrung entspricht. Dabei ist bei Entgelteinbußen der übernommenen Beschäftigten die Ausgleichszulage gemäß § 6c Abs. 5 SGB II auch zu gewähren, wenn ihnen eine tariflich gleichwertige Tätigkeit übertragen wird.

b) Entgeltfortzahlung

Beim Verschulden iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG handelt es sich um ein Verschulden gegen sich selbst. Schuldhaft idS. handelt nur der Arbeitnehmer, der in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt. Dabei ist von einem objektiven Maßstab auszugehen. Wird ein Arbeitnehmer infolge seiner Alkoholabhängigkeit arbeitsunfähig krank, kann nach dem derzeitigen Stand der medizinischen Erkenntnisse nicht von einem schuldhaften Verhalten iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG ausgegangen werden. Bei einem Rückfall nach einer erfolgreich durchgeführten Therapie wird die Multikausalität der Alkoholabhängigkeit sich häufig in den Ursachen eines Rückfalls widerspiegeln und deshalb ein schuldhaftes Verhalten im entgeltfortzahlungsrechtlichen Sinn nicht festzustellen sein. Da es jedoch keine gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse gibt, die in diesem Fall ein Verschulden iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG generell ausschließen, kann nur ein fachmedizinisches Gutachten genauen Aufschluss über die willentliche Herbeiführung des Rückfalls geben. Dies hat der Zehnte Senat in seinem Urteil vom 18. März 2015 (- 10 AZR 99/14 -) unter teilweiser Aufgabe der früheren Rechtsprechung entschieden.

In zwei weitgehend gleichgelagerten Entscheidungen vom 13. Mai 2015 (- 10 AZR 335/14 - und - 10 AZR 495/14 -) hat der Zehnte Senat über einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und an Feiertagen im Zusammenhang mit dem TV Mindestlohn für pädagogisches Personal entschieden. Danach ergibt sich ein solcher Anspruch nicht unmittelbar aus § 3 Nr. 1 TV Mindestlohn iVm. § 1 MindestlohnVO. Diese Vorschriften treffen weder dem Grund noch der Höhe nach Regelungen zur Entgeltfortzahlung. Vielmehr gilt für die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes das Entgeltausfallprinzip. Findet für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden eine Mindestlohnregelung Anwendung, ist diese für die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen und bei Arbeitsunfähigkeit nach § 2 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 EFZG maßgeblich, wenn die Mindestlohnregelung selbst keine abweichenden Bestimmungen enthält. Dabei schränkt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz die Vorschriften des

Entgeltfortzahlungsgesetzes zur Entgeltfortzahlung an Feiertagen und bei Arbeitsunfähigkeit nicht ein. Ebenso wenig ist durch Bestimmungen der Entsende-RL in solchen Fällen eine einschränkende Auslegung des Entgeltfortzahlungsgesetzes geboten.

c) Vergütung von Überstunden

Steht aufgrund unstreitigen Parteivorbringens, eigenem Sachvortrag des Arbeitgebers oder dem vom Tatrichter nach § 286 Abs. 1 ZPO für wahr erachteten Sachvortrag des Arbeitnehmers fest, dass Überstunden auf Veranlassung des Arbeitgebers geleistet wurden, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- oder Beweislast für jede einzelne Überstunde nicht in jeder Hinsicht genügen, kann und muss der Tatrichter nach pflichtgemäßem Ermessen den Mindestumfang geleisteter Überstunden (§ 287 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 ZPO) schätzen. Das hat der Fünfte Senat am 25. März 2015 (- 5 AZR 602/12 -) entschieden. Die für eine solche Schätzung unabdingbaren Anknüpfungstatsachen muss im Regelfall der Arbeitnehmer darlegen und beweisen. Ob das Tatsachengericht das Mindestmaß geleisteter Überstunden „richtig“ geschätzt hat, unterliegt nur der eingeschränkten Nachprüfung durch das Revisionsgericht. Geklärt hat der Fünfte Senat in dieser Entscheidung auch die Frage, welche Normalarbeitszeit der Arbeitnehmer schuldet, wenn es an einer ausdrücklichen arbeitsvertraglichen Bestimmung des Umfangs der Arbeitszeit fehlt. In einem solchen Fall darf der durchschnittliche Arbeitnehmer die Klausel, er werde „in Vollzeit“ beschäftigt, so verstehen, dass die regelmäßige Dauer der Arbeitszeit - unter Zugrundelegung einer Fünf-Tage-Woche und der in § 3 Satz 1 ArbZG vorgesehenen acht Stunden arbeitstäglich - 40 Wochenstunden nicht übersteigt.

d) Annahmeverzug

Der Fünfte Senat hat am 25. Februar 2015 (- 5 AZR 886/12 -) entschieden, dass § 4 ArbZG im Umfang der gesetzlichen Mindestpausen den Arbeitgeber von der Verpflichtung, Arbeitsleistung des Arbeitnehmers anzunehmen, entbindet und zugleich den Arbeitnehmer außerstande setzt, die Arbeitsleistung zu bewirken (§ 297 BGB). Darüber hinaus erfordert der Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs für die Zeit einer angeordneten und in Anspruch ge-

nommenen Ruhepause einen dagegen gerichteten, vorherigen Protest des Arbeitnehmers, der erkennen lässt, dass er - unter Beachtung des § 4 ArbZG - an dem betreffenden Arbeitstag eine Ruhepause zu einem anderen Zeitpunkt oder mit kürzerer Dauer in Anspruch nehmen will.

In der Entscheidung vom 29. April 2015 (- 5 AZR 756/13 -) ging es darum, ob die dem Kläger zustehende Vergütung wegen Annahmeverzugs in Höhe eines ihm geleisteten Gründungszuschusses kraft Gesetzes auf die Bundesagentur für Arbeit übergegangen war. Das hat der Fünfte Senat bejaht. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt wird von dem in § 115 SGB X gesetzlich angeordneten Anspruchsübergang erfasst, soweit ein Gründungszuschuss gemäß §§ 57, 58 SGB III trotz bestehender Vergütungsansprüche nach § 143 Abs. 3 SGB III aF „gleichwohl“ gewährt wird. Die für den Anspruchsübergang nach § 115 Abs. 1 SGB X erforderliche sachliche Kongruenz von Entgeltanspruch und Sozialleistung ist stets gegeben, wenn der Sozialleistungsträger die Sozialleistung „gleichwohl“ anstelle des vom Arbeitgeber nicht gezahlten Arbeitsentgelts gewährt.

Der Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs nach § 611 Abs. 1, § 615 Satz 1 BGB setzt ein erfüllbares, dh. tatsächlich durchführbares Arbeitsverhältnis voraus. Ein rückwirkend begründetes Arbeitsverhältnis genügt dem für die Vergangenheit nicht. Das hat der Fünfte Senat im Urteil vom 19. August 2015 (- 5 AZR 975/13 -) entschieden. Allerdings kommt ein Vergütungsanspruch aus § 611 Abs. 1, § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 BGB iVm. § 275 Abs. 1 BGB in Betracht, wenn der Arbeitgeber für den Umstand der zur Unmöglichkeit der Arbeitsleistung führte, allein oder weit überwiegend verantwortlich ist. Verantwortlich nach § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 BGB meint Vertreten müssen iSd. §§ 276, 278 BGB. Erforderlich ist danach ein mindestens fahrlässiges Handeln des Arbeitgebers, seiner Organe oder Erfüllungsgehilfen. Daran fehlt es bei einem unvermeidbaren Rechtsirrtum. Einen solchen hat der Fünfte Senat in dem entschiedenen Fall bejaht.

Mit dem Verhältnis von § 615 BGB zu § 326 BGB beschäftigt sich das Urteil des Fünften Senats vom 23. September 2015 (- 5 AZR 146/14 -). Danach steht der Anwendung von § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 BGB im Arbeitsrecht § 615 BGB

nicht entgegen. Die dienstvertraglichen Regeln des Annahmeverzugs verdrängen § 326 BGB nicht. Vielmehr ergänzen sich beide. Wird dem Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung unmöglich, bestimmt sich die Rechtsfolge für seinen Vergütungsanspruch nach § 615 BGB, wenn sich der Arbeitgeber bei Eintritt der Unmöglichkeit im Annahmeverzug befindet, ansonsten nach § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 BGB. Lagen die Voraussetzungen des Annahmeverzugs zur Zeit des Eintritts der Unmöglichkeit nicht vor, weil zB ein Fall des § 297 BGB gegeben war, kann der Vergütungsanspruch nach § 326 Abs. 2 BGB aufrechterhalten werden, wenn dessen Voraussetzungen (insbesondere die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers) erfüllt sind.

Mit Urteilen vom 23. September 2015 (- 5 AZR 146/14 -) und 18. November 2015 (- 5 AZR 814/14 -) hat der Fünfte Senat klargestellt, dass § 615 Satz 3 BGB das von der Rechtsprechung entwickelte Betriebsrisiko meint. Dies ist das Risiko des Arbeitgebers, seinen Betrieb wegen einer Störung nicht betreiben zu können, die Arbeitsleistung also wegen Ausfalls von Betriebsstoffen oder anderer für den Betriebsablauf notwendiger Betriebsmittel, einer Betriebsstilllegung aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften/Anordnungen oder eines Geschehens, das von außen auf typische Betriebsmittel einwirkt und sich als höhere Gewalt darstellt (zB die Überschwemmung eines Fabrikgebäudes aufgrund einer Naturkatastrophe), unterbleibt.

Bestätigt und weiterentwickelt hat der Fünfte Senat seine Rechtsprechung zu § 297 BGB im Urteil vom 21. Oktober 2015 (- 5 AZR 843/14 -). Die Leistungsfähigkeit ist - neben dem Leistungswillen - eine vom Leistungsangebot und dessen Entbehrlichkeit unabhängige Voraussetzung des Annahmeverzugs, die während des gesamten Annahmeverzugszeitraums vorliegen muss. Unerheblich ist die Ursache für die Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Das Unvermögen kann auf tatsächlichen Umständen (wie zB Arbeitsunfähigkeit) beruhen oder ihre Ursache im Rechtlichen haben, etwa wenn ein gesetzliches Beschäftigungsverbot besteht oder eine erforderliche Erlaubnis für das Ausüben der geschuldeten Tätigkeit fehlt. Dagegen begründet ein vom Auftraggeber oder Kunden unter Berufung auf vertragliche Pflichten an den Arbeitgeber gerichtetes Verbot, einen bestimmten Arbeitnehmer einzusetzen, grundsätzlich

kein Unvermögen des Arbeitnehmers, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen des Einsatzverbots nicht mit der zugewiesenen Tätigkeit beschäftigen und besteht keine andere Einsatzmöglichkeit für ihn, schließt dies Annahmeverzug nur aus, wenn dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Gepflogenheiten des Arbeitslebens die Annahme der Arbeitsleistung unzumutbar ist.

e) Sonderzahlung

Hat der Arbeitgeber über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg vorbehaltlos jeweils zum Jahresende eine als „Sonderzahlung“ bezeichnete Leistung in unterschiedlicher Höhe an einen Arbeitnehmer erbracht, darf der Arbeitnehmer daraus nach dem Urteil des Zehnten Senats vom 13. Mai 2015 (- 10 AZR 266/14 -) auf ein verbindliches Angebot iSv. § 145 BGB auf Leistung einer jährlichen Sonderzahlung schließen, deren Höhe der Arbeitgeber einseitig nach billigem Ermessen festsetzt. Soweit der Senat - im Kontext einer betrieblichen Übung - in der Entscheidung vom 28. Februar 1996 (- 10 AZR 516/95 -) vertreten hat, bei der Leistung einer Zuwendung in jährlich individuell unterschiedlicher Höhe fehle es bereits an einer regelmäßigen gleichförmigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen und es komme darin lediglich der Wille des Arbeitgebers zum Ausdruck, in jedem Jahr neu „nach Gutdünken“ über die Zuwendung zu entscheiden, hat er daran nicht festgehalten. Darüber hinaus hat der Senat in der vorgenannten Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, wonach eine Sonderzahlung, die (auch) Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt innerhalb oder außerhalb des Jahres abhängig gemacht werden kann, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. In einem solchen Fall ergibt sich bei unterjährigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zum Fälligkeitszeitpunkt ein zeitanteiliger Anspruch auf die Sonderzahlung.

In seinem Urteil vom 11. November 2015 (- 10 AZR 719/14 -) hat sich der Zehnte Senat mit der Möglichkeit der Kürzung der Jahressonderzahlung nach § 1 Abs. 5 Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Diakonischen Werkes - Innere Mission und Hilfswerk - der Evangelischen Kirche in Deutschland befasst. Nach

dieser Entscheidung kann der Dienstgeber von der Abweichungsmöglichkeit nach Anlage 14 AVR nur Gebrauch machen, wenn er auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung und der mit ihr verbundenen Einrichtungen die AVR oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage iSd. Anmerkung zu Abs. 5 des § 1 AVR vollständig und einschränkungslos anwendet. Die bloße Zahlung einer Vergütung in Höhe des AVR-Entgeltes iSv. § 1 Abs. 5 Unterabs. 2 AVR reicht nicht aus. Diese Ausnahmeregelung ist nur auf § 1 Abs. 5 Unterabs. 1 Buchst. b AVR zu beziehen.

2. Urlaub

§ 6 Abs. 1 BUrIG, dem zufolge der Anspruch auf Urlaub nicht besteht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist, enthält eine negative Anspruchsvoraussetzung. Dem Arbeitnehmer als Gläubiger des Urlaubsanspruchs obliegt es, darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass die Voraussetzungen, unter denen § 6 Abs. 1 BUrIG eine Anrechnung bereits gewährten Urlaubs vorsieht, nicht vorliegen. Dabei gelten die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast. Dies hat der Neunte Senat in seinem Urteil vom 16. Dezember 2014 (- 9 AZR 295/13 -) unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung entschieden. Des Weiteren kann nach dieser Entscheidung der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung als reiner Geldanspruch Ausschlussfristen unterliegen, die in einem Formulararbeitsvertrag geregelt sind.

Nach dem Urteil des Neunten Senats vom 10. Februar 2015 (- 9 AZR 455/13 -) gewährt ein Arbeitgeber durch eine Freistellungserklärung für den Zeitraum nach dem Zugang einer fristlosen Kündigung nur dann wirksam Urlaub, wenn er dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt. Eine solche Zusage lässt sich der Ankündigung der Zahlung einer Urlaubsabgeltung nicht ohne Weiteres entnehmen. Der Abgeltungsanspruch ist ein vom Urlaubsanspruch zu unterscheidender Geldanspruch, der nicht denselben Regeln wie der Urlaubsanspruch unterliegt. Durch einen Prozessvergleich können Parteien jedoch die Unsicherheit, ob eine vom Arbeitge-

ber abgegebene Freistellungserklärung zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs geführt hat, beseitigen.

In seiner Entscheidung vom 10. Februar 2015 (- 9 AZR 53/14 (F) -) hat sich der Neunte Senat im Nachgang zu dem Beschluss des EuGH vom 13. Juni 2013 (- C-415/12 - [Brandes]) mit der Wirksamkeit der Regelung in § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD 2010, der zufolge sich der Urlaubsanspruch bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche entsprechend erhöht oder vermindert, befasst. Diese Regelung ist nach dem Senat wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG gemäß § 134 BGB unwirksam, soweit sie die Anzahl der während einer Vollzeitbeschäftigung erworbenen Urlaubstage mindert. Dabei begründet § 26 TVöD 2010 keine Obliegenheit des Beschäftigten, vor einem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung mit wöchentlich weniger Arbeitstagen Erholungsurlaub ganz oder teilweise in Anspruch zu nehmen.

Die Frage, ob ein Arbeitgeber den entstandenen Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kürzen kann, hat der Neunte Senat mit Urteil vom 19. Mai 2015 (- 9 AZR 725/13 -) verneint. Nach der Entscheidung setzt die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Schließlich ist, worauf der Senat in Fortführung seiner Rechtsprechung nochmals hingewiesen hat, der Abgeltungsanspruch kein Äquivalent zum Urlaubsanspruch, sondern ein Aliud in Form eines selbstständigen Geldanspruchs.

Letzteres hat der Neunte Senat auch in seinem Urteil vom 22. September 2015 (- 9 AZR 170/14 -) nochmals bestätigt und daraus gefolgert, dass der entstandene Urlaubsabgeltungsanspruch nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers untergeht und vererbbar ist. In Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung hat der Senat in der vorgenannten Entscheidung auch zum Untergang der gesetzlichen Urlaubsansprüche Stellung genommen. Nach dieser gehen, ist ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, seine gesetzlichen Urlaubsansprüche mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das

Urlaubsjahr folgenden Jahres unter. Der Verfall tritt nach dem Senat nicht bereits vor diesem Zeitpunkt tageweise ein.

Der Neunte Senat hat mit Urteil vom 20. Oktober 2015 (- 9 AZR 224/14 -) entschieden, dass jedenfalls dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses vereinbaren und nur eine kurzfristige Unterbrechung eintritt, beide Arbeitsverhältnisse urlaubsrechtlich als Einheit zu betrachten sind. Es entsteht in diesem Fall ein Anspruch auf Vollurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet und der Arbeitnehmer mit seiner Gesamtbeschäftigungsdauer die sechsmonatige Wartezeit des § 4 BUrlG erfüllt hat. Dies lässt sich im Wege des Umkehrschlusses aus § 5 Abs. 1c BUrlG entnehmen.

3. Karenzenschädigung

In seinem Urteil vom 7. Juli 2015 (- 10 AZR 260/14 -) hat der Zehnte Senat über die Zahlung einer Karenzenschädigung befunden. Nach dieser Entscheidung ist das Wettbewerbsverbot ein gegenseitiger Vertrag, auf den die Regelungen der §§ 320 ff. BGB grundsätzlich Anwendung finden. Damit steht dem Arbeitgeber ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 320 Abs. 1 Satz 1 BGB zu, wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer seiner Pflicht zur Unterlassung von Wettbewerb nicht nachkommt. Da die Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot die dem Arbeitnehmer obliegende Leistung für die entsprechende Zeit unmöglich macht, verliert er gemäß § 326 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BGB seinen Anspruch auf die Karenzenschädigung. Dabei umfasst ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, das sich auf jede denkbare Form der Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens bezieht, auch das Belassen eines zinslosen Darlehens, das der Arbeitnehmer einem Konkurrenzunternehmen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses zum Zweck seiner Gründung ausgereicht hat. Daran, dass sich der ausgeschiedene Mitarbeiter nicht in erheblichem wirtschaftlichem Umfang an einem Konkurrenzunternehmen beteiligt und so mittel-

bar in Wettbewerb zum Arbeitgeber tritt, besteht ein berechtigtes geschäftliches Interesse des Arbeitgebers iSv. § 74a Abs. 1 Satz 1 HGB.

4. Schadensersatz

Nach § 619a BGB liegt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt hat und nach § 280 Abs. 1 BGB dem Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet ist, bei dem Arbeitgeber. Dies gilt ausweislich des Urteils des Achten Senats vom 21. Mai 2015 (- 8 AZR 116/14, 8 AZR 867/13 -) sowohl für die Pflichtverletzung als auch für das Vertretenmüssen des Arbeitnehmers. Die Verpflichtung zum Schadensersatz sowie der Umfang des Ersatzes nach § 254 Abs. 1 BGB sind weiter davon abhängig, inwieweit der Schaden vorwiegend vom Schädiger oder vom Geschädigten verursacht worden ist. Dabei ist die Frage des mitwirkenden Verschuldens nicht mit den gleichfalls zu berücksichtigenden Grundsätzen über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung bzw. privilegierten Arbeitnehmerhaftung „durch entsprechende Anwendung“ des § 254 BGB zu vermengen. Die Frage des mitwirkenden Verschuldens gemäß § 254 Abs. 1 BGB muss von Amts wegen auch noch in der Revisionsinstanz geprüft werden. Die Verteilung der Verantwortlichkeit für einen entstandenen Schaden im Rahmen des § 254 BGB ist in erster Linie Sache tatrichterlicher Würdigung. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob alle in Betracht kommenden Umstände vollständig und richtig berücksichtigt und ob der Abwägung rechtlich zulässige Erwägungen zugrunde gelegt worden sind.

In seinem Urteil vom 24. Juni 2015 (- 5 AZR 462/14 -) hat sich der Fünfte Senat neben einem Anspruch wegen Annahmeverzugs mit einem Schadensersatzanspruch bei Verletzung eines Beschäftigungsanspruchs befasst. Der Schutzzweck des von der Rechtsprechung entwickelten Beschäftigungsanspruchs des Arbeitnehmers und damit korrespondierend der Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers wird durch das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers bestimmt. Bei Nichtbefolgung der Beschäftigungspflicht gehört der entgangene Verdienst nach der Entscheidung des Senats nicht zum ersatzfähigen Schaden. Die fi-

nanzielle Absicherung bei Nichtbeschäftigung ist in § 615 Satz 1 BGB geregelt, der dem Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen der §§ 293 ff. BGB den Entgeltanspruch trotz Nichtarbeit aufrechterhält.

5. Rückzahlung von Vorschüssen

Nach dem Urteil des Zehnten Senats vom 21. Januar 2015 (- 10 AZR 84/14 -) hält eine Vertragsklausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nicht näher benannte Provisions- und Stornohaftungsbedingungen in Bezug nimmt und den Provisionsanspruch daran knüpft, dass der Arbeitnehmer diese Bedingungen „anerkennt und als vertragsgemäß akzeptiert“, einer Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 1 Satz 2 BGB nicht stand. Auf eine solche Regelung kann ein Arbeitgeber deswegen seine auf Rückforderung von Provisionsvorschüssen gerichtete Klage nicht stützen. Eine schlüssige Klage auf Rückforderung von Provisionsvorschüssen erfordert vielmehr nach allgemeinen Grundsätzen die Darlegung, für welchen Vertrag Superprovision/Provision in welcher Höhe als Vorschuss gezahlt wurde, für welche Prämie der Provisionsanspruch entsteht, inwieweit es nicht zur Prämienzahlung durch den Versicherungsnehmer gekommen ist und welche Auswirkungen dies nach welchen vertraglichen Vereinbarungen der Parteien auf den Provisionsanspruch des Vermittlers hat. Dies gilt auch hinsichtlich kleiner Rückforderungsbeträge (sog. Kleinstorni). Darüber hinaus hat der Arbeitgeber nach § 87a Abs. 3 HGB die ordnungsgemäße Nachbearbeitung des einzelnen notleidenden Versicherungsvertrags darzulegen, für den er eine Rückforderung geltend macht.

6. Abführung von Tantiemen

Gegenstand des Urteils des Achten Senats vom 21. Mai 2015 (- 8 AZR 956/13 -) ist die Verpflichtung eines hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionärs zur Abführung von im Zusammenhang mit der Wahrnehmung eines Aufsichtsratsmandats erhaltenen Tantiemen. Nach der Entscheidung des Senats gehört eine Abführungsverpflichtung hinsichtlich der als Aufsichtsratsmitglied erhaltenen Tantiemen weder zu den Hauptleistungspflichten noch zu den Nebenpflichten aus

dem Arbeitsverhältnis als Gewerkschaftsfunktionär. Hat die Gewerkschaft die Kandidatur eines ihrer Mitglieder zum Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft eingeleitet und unterstützt, kann sie jedoch durch ihre Satzung die Verpflichtung regeln, die aus der Wahrnehmung eines solchen Mandats bezogenen Tantiemen an eine gewerkschaftsnahe Organisation abzuführen. Eine solche Abführungsverpflichtung verstößt nicht gegen § 113 AktG. Diese gesetzliche Bestimmung betrifft das Verhältnis von mitbestimmter Aktiengesellschaft und ihren Aufsichtsratsmitgliedern. Es gibt keine Anzeichen dafür, dass aufgrund der Abführungspflicht das Aufsichtsratsmandat nicht ordnungsgemäß wahrgenommen werden könnte. Eine solche, in der der gewerkschaftlichen Satzung geregelte Abführungspflicht verstößt auch nicht gegen den Grundsatz, dass kein Verband zur Finanzierung des gegnerischen Verbands verpflichtet werden kann. Die Abführungspflicht von Einnahmen, die zuvor mithilfe der Gewerkschaft ermöglicht wurden, unterscheidet sich insoweit nicht von der Koppelung der Mitgliedsbeiträge an den zuvor gewerkschaftsunabhängig erarbeiteten Lohn.

7. Ausschlussfrist

Mit dem schriftlichen Verlangen der Weiterbeschäftigung macht ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung den Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs im Sinne einer einstufigen tariflichen Ausschlussfrist ausreichend geltend. Dies hat der Fünfte Senat mit Urteil vom 19. August 2015 (- 5 AZR 1000/13 -) entschieden. Dabei hat der Senat unentschieden gelassen, ob § 1 Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertrags zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-Forst) für die Eröffnung des Geltungsbereichs neben dem Bestand eines Arbeitsverhältnisses die tatsächliche Eingliederung des Arbeitnehmers voraussetzt.

8. Verjährung

Mit Urteil vom 24. Juni 2015 (- 5 AZR 509/13 -) hat der Fünfte Senat entschieden, dass die Erhebung einer Kündigungsschutzklage die Verjährung von Zah-

lungsansprüchen des Arbeitnehmers wegen Annahmeverzugs nicht nach § 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB hemmt. Einer Übertragung der zur Wahrung tariflicher Ausschlussfristen durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage entwickelten Grundsätze auf das Erfordernis der Klageerhebung iSv. § 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB steht nicht nur der Wortlaut der Bestimmung entgegen, sondern auch das Ziel des Gesetzes, mit den Verjährungsregelungen öffentliche Interessen zu schützen. Die Verjährung will nicht nur eine Inanspruchnahme aus unbekanntem oder unerwarteten Forderungen vermeiden, sie dient auch dem Schutz vor unbegründeten Forderungen. Die Verjährungsvorschriften sind Ausdruck des vom Gesetz verfolgten Ziels, Rechtsfrieden und Rechtssicherheit herzustellen.

9. Ausgleichsklausel

Ausgleichsklauseln in gerichtlichen Vergleichen, die ausdrücklich auch unbekannte Ansprüche erfassen, sind - anders als solche in Ausgleichsquittungen - regelmäßig als umfassender Ausschluss in Form eines konstitutiven negativen Schuldanerkenntnisses zu verstehen. Das hat der Fünfte Senat mit Urteil vom 27. Mai 2015 (- 5 AZR 137/14 -) entschieden. Jede andere Auslegung würde den angestrebten Vergleichsfrieden in Frage stellen. Der bekundete Vergleichswille wäre wertlos, wenn über den beurkundeten Inhalt hinausgehende Ansprüche Quelle eines neuen Rechtsstreits sein könnten. Der Vereinbarung einer Ausgleichsklausel in einem gerichtlichen Vergleich, die zum Erlöschen von Ansprüchen auf equal pay führt, stehen nach der genannten Entscheidung § 9 Nr. 2 AÜG und Art. 5 Leiharbeits-RL nicht entgegen, wenn hierdurch nicht die Entstehung des Anspruchs auf gleiches Arbeitsentgelt ausgeschlossen oder beschränkt wird oder dem Arbeitnehmer von vornherein die Möglichkeit genommen wird, den Anspruch zu realisieren.

IV. Schutz vor Persönlichkeitsrechtsverletzungen

1. Unterlassung

Nach dem Urteil des Achten Senats vom 11. Dezember 2014 (- 8 AZR 1010/13 -) kann sich ein Anspruch auf Unterlassung einer weiteren Veröffentlichung von Bildnissen eines Arbeitnehmers aus § 823 Abs. 1 und Abs. 2, § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB analog iVm. §§ 22, 23 KUG, Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG ergeben. Die Zulässigkeit von Bildnisveröffentlichungen ist grundsätzlich nach dem abgestuften Schutzkonzept der §§ 22, 23 KUG zu beurteilen. Im Fall einer umstrittenen (weiteren) Veröffentlichung sind die §§ 22, 23 KUG spezialgesetzliche Normen, die den Regelungen des BDSG vorgehen. Bildnisse dürfen nach § 22 KUG nur mit Einwilligung des Abgebildeten veröffentlicht, also verbreitet oder öffentlich zur Schau gestellt werden. Eine Abwägung der betroffenen Belange zwischen dem Verwendungsinteresse des Arbeitgebers und dem Recht der Betroffenen auf informationelle Selbstbestimmung ergibt, dass die Einwilligung der Arbeitnehmer der Schriftform bedarf.

2. Schmerzensgeld

Gegenstand des Urteils des Achten Senats vom 19. Februar 2015 (- 8 AZR 1007/13 -) ist das Bestehen eines Anspruchs auf Geldentschädigung wegen einer schweren Persönlichkeitsverletzung nach § 823 Abs. 1 BGB gewesen. Nach dieser Entscheidung sind durch Privatdetektive erhobene Daten, die bestimmte oder bestimmbar natürliche Personen betreffen, personenbezogene Daten iSv. § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG und Art. 2 Buchst. a der Richtlinie 95/46/EG. Auch das von einer Kamera aufgezeichnete Bild einer Person fällt unter den Begriff der personenbezogenen Daten, sofern es die Identifikation der betroffenen Person ermöglicht. Ein Arbeitgeber, der wegen des Verdachts einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitnehmer einem Detektiv die Überwachung dieses Arbeitnehmers überträgt, handelt rechtswidrig, wenn sein Verdacht nicht auf konkreten Tatsachen beruht. Angesichts des hohen Beweiswerts einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung müssen zumindest be-

gründete Zweifel an der Richtigkeit dieser Bescheinigung aufgezeigt werden, um deren Beweiswert zu erschüttern. Eine rechtswidrige Observation kann einen Anspruch auf Geldentschädigung wegen einer schweren Persönlichkeitsverletzung nach § 823 Abs. 1 BGB auslösen.

3. Ausschlussfrist

Nach einer Entscheidung des Achten Senats vom 11. Dezember 2014 (- 8 AZR 838/13 -) besteht eine gesetzliche Ausschlussfrist für Ansprüche wegen „Mobbings“ nicht. Eine analoge Anwendung anderer gesetzlicher Ausschlussfristen, etwa der des § 15 Abs. 4 AGG kommt nicht in Betracht, da es an den Voraussetzungen für eine Analogiebildung fehlt.

V. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Kündigung

a) Klagefrist

Eine Kündigungsschutzklage wahrt die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG auch für eine Folgekündigung, die vor dem oder zeitlich mit dem Auflösungsstermin der ersten Kündigung wirksam werden soll. Dies gilt nach dem Urteil des Zweiten Senats vom 18. Dezember 2014 (- 2 AZR 163/14 -) jedenfalls dann, wenn der Kläger ihre Unwirksamkeit noch vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz explizit geltend macht und mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG erfasst.

b) Zurückweisung einer Kündigung

Mit Urteil vom 24. September 2015 (- 6 AZR 492/14 -) hat der Sechste Senat unter anderem die Frage entschieden, wann der Empfänger einer Kündigung iSv. § 174 Satz 2 BGB von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt ist. Danach ist der Erklärungsempfänger in diesem Sinne in Kenntnis gesetzt, wenn eine früher vorgelegte, den Anforderungen des § 174 Satz 1 BGB genügende

Vollmacht sich auch auf das später vorgenommene einseitige Rechtsgeschäft erstreckt, etwa auf eine Folgekündigung, sofern dem Erklärungsempfänger nicht zwischenzeitlich vom Vollmachtgeber das Erlöschen der Vollmacht angezeigt worden ist.

c) Bedingte Klageerhebung

In seinem Urteil vom 24. September 2015 (- 2 AZR 562/14 -) hat der Zweite Senat unter anderem seine Rechtsprechung zur Erhebung einer bedingten Kündigungsschutzklage fortgesetzt. Ausweislich dieser Entscheidung kann die Auslegung ergeben, dass der scheinbar allein den Erwerber betreffende Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis - aufgrund eines Betriebsübergangs - zu diesem besteht, zugleich gegen den Veräußerer gerichtet ist, wenn auch dieser sich der gegenteiligen Rechtsposition berührt. Dann ist die für den Fall des Unterliegens mit dem Feststellungsantrag gegen den Veräußerer erhobene Kündigungsschutzklage in zulässiger Weise allein in objektiver Hinsicht bedingt. Eine in subjektiver Hinsicht bedingt erhobene Klage ist dagegen unzulässig. Der Arbeitnehmer kann ihre Zulässigkeit dadurch herbeiführen, dass er sie in eine unbedingte Klage „umstellt“, also die unzulässige außerprozessuale Bedingung nachträglich fallen lässt. In dem „Erstarken“ zum Hauptantrag kann allerdings eine Klageerweiterung liegen, die den entsprechenden prozessualen Beschränkungen unterworfen ist.

d) Altersdiskriminierende Kündigung

Die Erwähnung der „Pensionsberechtigung“ des betroffenen Arbeitnehmers in einer Kündigungserklärung des Arbeitgebers kann eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters nach § 22 AGG vermuten lassen. Gelingt es dem Arbeitgeber nicht, die Vermutung zu widerlegen, ist die Kündigung unwirksam, wenn die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nicht gemäß § 10 oder § 8 AGG zulässig ist. Dies folgt nach dem Urteil des Sechsten Senats vom 23. Juli 2015 (- 6 AZR 457/14 -) im Kleinbetrieb aus § 134 BGB iVm. § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG.

e) Krankheitsbedingte Kündigung

Gegenstand der Entscheidung des Zweiten Senats vom 20. November 2014 (- 2 AZR 664/13 -) war eine krankheitsbedingte Kündigung wegen einer lang andauernden Erkrankung. Unter Bestätigung seiner bisherigen Rechtsprechung hat der Senat ausgeführt, dass die dauerhafte Unfähigkeit des Arbeitnehmers, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, eine negative Prognose hinsichtlich der künftigen Entwicklung des Gesundheitszustands indiziert. Sie führt - sofern es an alternativen, leidensgerechten Beschäftigungsmöglichkeiten fehlt - regelmäßig zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen und ist damit geeignet, eine ordentliche krankheitsbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Der dauernden Leistungsunfähigkeit steht es kündigungsrechtlich gleich, wenn im Kündigungszeitpunkt die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers völlig ungewiss ist. Die sich aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ergebende Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nach Möglichkeit zur Vermeidung einer Kündigung auf einem anderen - leidensgerechten - Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen, schließt in Krankheitsfällen die Pflicht des Arbeitgebers ein, eine entsprechend geeignete Stelle - falls möglich - durch Ausübung des Direktionsrechts (§ 106 GewO) „freizumachen“ und sich ggf. um die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats zu bemühen. Dagegen ist der Arbeitgeber nach dem Senat allein aufgrund des allgemeinen Kündigungsschutzes nicht verpflichtet, für den erkrankten Arbeitnehmer einen besetzten leidensgerechten Arbeitsplatz „freizukündigen“. Auch eine Schwerbehinderung des erkrankten Arbeitnehmers vermag eine solche Verpflichtung jedenfalls dann nicht zu begründen, wenn der Inhaber der infrage kommenden Stelle seinerseits allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG genießt. Fehlt es daran, kommt eine Pflicht zur „Freikündigung“ - soweit überhaupt - allenfalls dann in Betracht, wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer darlegt und ggf. beweist, dass der betroffene Stelleninhaber seinerseits nicht behindert ist und eine Kündigung für diesen keine besondere Härte darstellt. An dieser Darlegungslast ändert sich auch dadurch nichts, dass der Arbeitgeber - obwohl erforderlich - ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) nicht durchgeführt hat.

In einem weiteren Urteil vom 20. November 2014 (- 2 AZR 755/13 -) hat der Zweite Senat über eine Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen entschieden. Danach ist es Sache des Arbeitgebers, die Initiative zur Durchführung eines gesetzlich gebotenen bEM zu ergreifen. Dazu gehört, dass er den Arbeitnehmer auf die Ziele des bEM sowie die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweist. Hat der Arbeitgeber die gebotene Initiative nicht ergriffen, muss er zur Darlegung der Verhältnismäßigkeit einer auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützten Kündigung nicht nur die objektive Nutzlosigkeit arbeitsplatzbezogener Maßnahmen iSv. § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG aufzeigen. Er muss vielmehr auch dartun, dass durch ein bEM künftige Fehlzeiten ebenso wenig mit Blick auf gesetzlich vorgesehene Hilfen oder Leistungen der Rehabilitationsträger in relevantem Umfang hätten vermieden werden können.

Diese Rechtsprechung hat der Zweite Senat mit Urteil vom 13. Mai 2015 (- 2 AZR 565/14 -) für eine Kündigung wegen lang andauernder Erkrankung nochmals bestätigt. Danach muss der Arbeitgeber, der entgegen § 84 Abs. 2 SGB IX kein bEM durchgeführt hat, dessen objektive Nutzlosigkeit darlegen, um darzutun, dass die Kündigung dem Verhältnismäßigkeitsprinzip genügt und ihm keine mildereren Mittel zur Überwindung der krankheitsbedingten Störung des Arbeitsverhältnisses offenstanden. Hierzu hat er umfassend und detailliert vorzutragen, warum - ggf. nach zumutbaren Organisationsmaßnahmen - weder ein weiterer Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich waren und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit eingesetzt werden konnte, warum also ein bEM in keinem Fall dazu hätte beitragen können, neuerlichen Krankheitszeiten bzw. der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Ist dem Arbeitnehmer eine Rente wegen voller Erwerbsminderung iSd. § 43 Abs. 2 SGB VI bewilligt worden, belegt allein dies nicht die objektive Nutzlosigkeit eines bEM.

f) Betriebsbedingte Kündigung

Die aus § 1 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 KSchG folgende Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung an einem anderen - freien - Arbeitsplatz zu beschäftigen, erstreckt sich grundsätzlich nicht auf Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb oder Betriebsteil des Unternehmens. Auch ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht gehalten, von einem ihm zustehenden Recht Gebrauch zu machen, wenn dies mit der Gefahr einhergeht, einen Rechtsstreit führen zu müssen. Eine über die Vorgaben des KSchG hinausgehende „Selbstbindung“ des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem im Ausland gelegenen Betrieb des Unternehmens mag sich im Einzelfall jedoch aus § 241 BGB, aus § 242 BGB oder aus einem Verzicht auf den Ausspruch einer Beendigungskündigung ergeben können. Dies hat der Zweite Senat in seinem Urteil vom 24. September 2015 (- 2 AZR 3/14 -) entschieden.

g) Betriebsbedingte Änderungskündigung

Nach dem Urteil des Zweiten Senats vom 29. Januar 2015 (- 2 AZR 164/14 -) ist bei einer ordentlichen Änderungskündigung - unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer sie unter Vorbehalt angenommen hat oder nicht - zu prüfen, ob der Arbeitgeber, statt die Arbeitsbedingungen des betroffenen Arbeitnehmers zu ändern, diese Änderung einem anderen, vergleichbaren Arbeitnehmer hätte anbieten müssen, dem sie eher zumutbar gewesen wäre. Auch hierfür sind grundsätzlich allein die gesetzlichen Auswahlkriterien - Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Lebensalter und Schwerbehinderung - maßgebend. In diesem Zusammenhang ist bei nahezu gleichem Lebensalter eine um drei Jahre längere Betriebszugehörigkeit nicht geeignet, drei Unterhaltspflichten aufzuwiegen, wenn der Unterhaltsverpflichtete seinerseits eine Betriebszugehörigkeit von immerhin sechs Jahren aufzuweisen hat.

h) Verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung

Eine sexuelle Belästigung iSv. § 3 Abs. 4 AGG stellt nach § 7 Abs. 3 AGG eine Verletzung vertraglicher Pflichten dar. Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn

ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Bereits eine einmalige sexuell bestimmte Verhaltensweise kann den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen. Für das „Bewirken“ genügt der bloße Eintritt der Belästigung. Auf vorsätzliches Verhalten kommt es nicht an. Maßgeblich ist allein, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweisen objektiv erkennbar war. Eine sexuelle Belästigung ist „an sich“ als wichtiger Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB geeignet. Ob sie im Einzelfall zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, hängt von den Umständen des Einzelfalls, ua. von ihrem Umfang und ihrer Intensität ab. Dies hat der Zweite Senat mit Urteil vom 20. November 2014 (- 2 AZR 651/13 -) entschieden.

i) Konsultationsverfahren und Massenentlassungsanzeige

In dem Urteil vom 26. Februar 2015 (- 2 AZR 955/13 -) hat der Zweite Senat seine ständige Rechtsprechung zu § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG bestätigt. Der Entscheidung zufolge liegt eine Stellungnahme im Sinne dieser Regelung nur vor, wenn sich der Erklärung des Betriebsrats entnehmen lässt, dass er seine Beteiligungsrechte als gewahrt ansieht, und er eine abschließende Meinung zu den vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigungen geäußert hat. Verweigert der Betriebsrat eine Stellungnahme oder entspricht die erteilte Stellungnahme - womöglich - nicht den Anforderungen des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG, kann der Arbeitgeber (vorsorglich) nach § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG vorgehen und so rechtssicher und rechtswirksam eine Massenentlassungsanzeige erstatten.

j) Kündigungsfrist

Die einzelvertragliche Vereinbarung einer bestimmten Kündigungsfrist und eines bestimmten Kündigungstermins ist in der Regel als Einheit zu betrachten. Für den Günstigkeitsvergleich zwischen vertraglicher und gesetzlicher Regelung ist dieses „Ensemble“ ins Verhältnis zur gesetzlichen Bestimmung zu setzen (Gesamtvergleich, auch Ensemble- oder Gruppenvergleich). Der Günstigkeitsvergleich zwischen einzelvertraglicher und gesetzlicher Regelung hat abstrakt, dh. entweder bezogen schon auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses oder bezogen spätestens auf den Eintritt des Arbeitnehmers in die einschlägige

„Stufe“ des § 622 Abs. 2 BGB zu erfolgen. Eine vertragliche Kündigungsfrist kann sich gegen die maßgebliche gesetzliche Kündigungsfrist nur durchsetzen, wenn sie ausnahmslos, dh. in jedem Fall zu einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Es genügt nicht, dass die vertragliche Regelung für die längere Zeit innerhalb eines Kalenderjahres den besseren Schutz gewährt. Erweist sich ein einzelvertragliches „Ensemble“ nach diesen Grundsätzen nicht als günstiger, findet die gesetzliche Regelung Anwendung. Es wird nicht die längere gesetzliche Kündigungsfrist mit den - zB. halbjährlichen - vertraglichen Kündigungsterminen „kombiniert“. Dies ist Gegenstand des Urteils des Zweiten Senats vom 29. Januar 2015 (- 2 AZR 280/14 -).

2. Sonderkündigungsschutz

Bei natürlicher Empfängnis bestimmt sich der Beginn der Schwangerschaft iSv. § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG in der Weise, dass entsprechend § 5 Abs. 2 Satz 1 MuSchG von dem ärztlich festgestellten voraussichtlichen Tag der Entbindung um 280 Tage zurückgerechnet wird. Im Fall einer Schwangerschaft aufgrund einer Befruchtung außerhalb des Körpers (In-vitro-Fertilisation) greift das Kündigungsverbot des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG nach dem Urteil des Zweiten Senats vom 26. März 2015 (- 2 AZR 237/14 -) ab dem Zeitpunkt der Einsetzung einer befruchteten Eizelle in die Gebärmutter (Embryonentransfer). Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, auf das das KSchG keine Anwendung findet, ist gemäß § 134 BGB iVm. § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG nichtig, wenn sie wegen der - beabsichtigten - Durchführung einer In-vitro-Fertilisation und der damit einhergehenden Möglichkeit einer Schwangerschaft erklärt wird.

3. Befristungs-/Bedingungskontrollrecht

a) Vertretungsbefristung

Eine Zweckbefristung zur Elternzeitvertretung nach § 21 Abs. 1, Abs. 3 BEEG setzt nicht voraus, dass die Stammkraft zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Vertretungskraft bereits ein den Anforderungen des § 16 Abs. 1 Satz 1

BEEG genügendes Elternzeitverlangen geäußert hat. Dies hat der Siebte Senat mit Urteil vom 9. September 2015 (- 7 AZR 148/14 -) entschieden.

b) Befristung in einem gerichtlichen Vergleich

Mit Urteil vom 12. November 2014 (- 7 AZR 891/12 -) hat sich der Siebte Senat mit der Wirksamkeit einer in einem gerichtlichen Vergleich getroffenen Vereinbarung der Parteien über die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses befasst. Diese kann nur dann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG gerechtfertigt sein, wenn der Vergleich zur Beilegung einer Streitigkeit über den Fortbestand oder die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses geschlossen wird. Hierzu gehört auch ein Rechtsstreit, mit dem der Arbeitnehmer die Fortführung seines Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines Folgevertrags erreichen will.

c) Befristete Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern

In dem Urteil vom 11. Februar 2015 (- 7 AZR 17/13 -) hat sich der Siebte Senat mit der Möglichkeit der Befristung eines Arbeitsverhältnisses bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters vor Geltung des § 41 Satz 3 SGB VI beschäftigt. Eine bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffene Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses kann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein. Dies setzt jedoch voraus, dass der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann und dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers dient. Durch eine derartige Befristung wird der Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters diskriminiert.

d) Auflösende Bedingung in einem Tarifvertrag

Gegenstand der Entscheidungen des Siebten Senats vom 10. Dezember 2014 (- 7 AZR 1002/12 -) und vom 14. Januar 2015 (- 7 AZR 880/13 -) ist die in § 33 Abs. 2 TVöD geregelte auflösende Bedingung, wonach das Arbeitsverhältnis bei Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer durch den Rentenversicherungsträger endet. Nach den Entscheidungen

des Senats ist diese auflösende Bedingung durch einen sonstigen Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Diese erfordert zu ihrer Wirksamkeit nicht, dass der Tarifvertrag für den Fall der späteren Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit einen Wiedereinstellungsanspruch vorsieht. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die nach § 34 Abs. 2 TVöD ordentlich unkündbar sind. Die auflösende Bedingung in § 33 Abs. 2 TVöD bewirkt nach Auffassung des Siebten Senats für den Fall der Gewährung einer Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller Erwerbsminderung auch keine Benachteiligung wegen einer Behinderung des Arbeitnehmers iSv. § 7 Abs. 1 AGG. Die Regelung führt nicht zu einer unmittelbaren Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG. Sie bewirkt auch keine mittelbare Diskriminierung iSd. § 3 Abs. 2 AGG wegen einer Behinderung. Selbst wenn unterstellt werden kann, dass Personen, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer beziehen, überwiegend eine Behinderung im Sinne des § 1 AGG aufweisen, ist eine mittelbare Benachteiligung zu verneinen.

4. Wiedereinstellungsanspruch

Die nationalen Gerichte haben die Verpflichtung, die Gewährleistungen der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) zu berücksichtigen und in die nationale Rechtsordnung mittels einer konventionsfreundlichen Auslegung einzupassen. Lässt sich aus dem nationalen Recht auch nach konventionsfreundlicher Auslegung unter Anwendung der anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung und Verfassungsinterpretation kein Anspruch herleiten, dürfen die Gerichte keine Anspruchsgrundlage annehmen. Nach diesen Grundsätzen hat der Neunte Senat in seinem Urteil vom 20. Oktober 2015 (- 9 AZR 743/14 -) entschieden, dass die nationale Zivilrechts- und Zivilverfahrensrechtsdogmatik der richterrechtlichen Anerkennung eines Wiedereinstellungsanspruchs trotz einer vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte festgestellten Konventionsverletzung durch ein rechtskräftiges klageabweisendes Urteil im Kündigungsschutzverfahren entgegen stehen.

VI. Überleitung von Arbeitnehmern

Nach dem Urteil des Achten Senats vom 16. Juli 2015 (- 8 AZR 266/13 -) steht § 21 PostPersRG, der unter anderem die Überleitung der Arbeitnehmer der Deutschen Bundespost Telekom auf die Deutsche Telekom AG bewirkt hat, im Einklang mit der Verfassung.

VII. Betriebliche Altersversorgung

1. Auslegung von Versorgungszusagen

Ein im Wege der Gesamtzusage erteiltes Versorgungsversprechen ist regelmäßig dynamisch. Verspricht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Gesamtversorgung, ist, was der Dritte Senat in seinem Urteil vom 13. Januar 2015 (- 3 AZR 897/12 -) unter Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung entschieden hat, regelmäßig davon auszugehen, dass die Betriebsrente erst beansprucht werden kann, wenn gleichzeitig eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird. Eine Gesamtversorgung zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht eine bestimmte Versorgungsleistung, sondern einen bestimmten Gesamtversorgungsgrad zusagt. Die vom Arbeitgeber gewährte Leistung soll gemeinsam mit der gesetzlichen Rente sowie ggf. anderen betrieblichen oder sonstigen Versorgungsleistungen ein bestimmtes Versorgungsniveau sicherstellen, das typischerweise in Abhängigkeit von der Höhe der zuletzt bezogenen Vergütung ermittelt wird. Der Arbeitgeber knüpft in der Regel an die sozialversicherungsrechtliche Rechtslage an.

Das Urteil des Dritten Senats vom 19. Mai 2015 (- 3 AZR 771/13 -) befasst sich mit einer in einer Versorgungsordnung enthaltenen Gesamtversorgungsobergrenze. Diese ist, ist dem vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer eine Gesamtversorgung zugesagt, bereits bei der Berechnung der maßgeblichen fiktiven Vollrente nach § 2 Abs. 1 BetrAVG zu berücksichtigen und nicht erst auf die zeitratierlich gekürzte Betriebsrente anzuwenden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Versorgungsordnung ausdrücklich eine

abweichende Berechnung zugunsten der vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer vorsieht.

2. Spätehenklausel

Das Urteil des Dritten Senats vom 4. August 2015 (- 3 AZR 137/13 -) befasst sich mit der Wirksamkeit einer Spätehenklausel, die einem Arbeitnehmer Hinterbliebenenversorgung für seinen Ehegatten nur für den Fall zusagt, dass die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen ist. Eine solche Spätehenklausel benachteiligt unzulässig wegen des Alters. Diese ist insbesondere nicht nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gerechtfertigt. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters gestattet, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Der Senat hat offengelassen, ob ein legitimes Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG vorliegt, wenn sich der Arbeitgeber darauf beruft, die Spätehenklausel diene dazu, die mit der Hinterbliebenenversorgung verbundenen zusätzlichen Risiken zu begrenzen und gleichzeitig geltend macht, er wolle den Versorgungsaufwand verlässlich kalkulieren können und die für die Witwen-/Witwerversorgung insgesamt zur Verfügung gestellten Mittel nur einem eingegrenzten Personenkreis zukommen lassen, um diesem bei Eintritt des Versorgungsfalls „Tod“ eine Witwen-/Witwerversorgung in angemessener, weil substantieller Höhe gewähren zu können. Denn die auf die Vollendung des 60. Lebensjahres bestimmte Altersgrenze ist zur Erreichung dieser Ziele nicht angemessen iSv. § 10 Satz 2 AGG, da sie zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der Versorgungsberechtigten führt, die - weil sie bei Eheschließung das 60. Lebensjahr vollendet hatten - von der Witwen-/Witwerversorgung vollständig ausgeschlossen werden.

3. Ablösung von Versorgungsregelungen

Verweisungen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen sind nach dem Urteil des Dritten Senats vom 14. Juli

2015 (- 3 AZR 517/13 -) regelmäßig dynamisch; sie verweisen auf die jeweils beim Arbeitgeber geltenden Regelungen. Eine solche, in einem Formulararbeitsvertrag enthaltene Verweisung auf die jeweilige Fassung einer Versorgungsordnung ist für den Arbeitnehmer als Vertragspartner des Verwenders allerdings nur dann zumutbar iSv. § 308 Nr. 4 BGB, wenn die ablösende Neuregelung den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit und damit grundsätzlich dem vom Bundesarbeitsgericht entwickelten dreistufigen Prüfungsschema entspricht. Dieses findet, was der Senat in der vorliegenden Entscheidung nochmals bestätigt hat, unabhängig davon Anwendung, ob die erworbenen Anwartschaften bereits unverfallbar sind.

Auch der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, sagt regelmäßig nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsbedingungen zu. Da die Geltung der Regelungen auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt ist, sind diese für die Begünstigten erkennbar von vornherein einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Dies hat der Dritte Senat in seinem Urteil vom 10. März 2015 (- 3 AZR 56/14 -) entschieden. Die Zusage einer Versorgung nach den jeweils beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregeln erfasst alle Regelungen, mit denen betriebliche Altersversorgung gestaltet werden kann und eröffnet nach der Entscheidung des Senats damit auch die Möglichkeit für eine Ablösung auf kollektivvertraglicher Grundlage. Dem Betriebsrat steht bei der Ausgestaltung der geltenden Versorgungsregelungen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu, das typischerweise durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausgeübt wird. Zu den jeweils geltenden Versorgungsregelungen gehören daher erkennbar nicht nur vom Arbeitgeber einseitig erstellte Versorgungsordnungen, sondern auch Betriebsvereinbarungen. Dabei findet das vom Senat entwickelte dreistufige Prüfungsschema, das nach den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit bei Einschnitten in Versorgungsrechte zu beachten ist, auch Anwendung auf Eingriffe in erworbene Anwartschaften, die noch nicht unverfallbar waren. Die Verfallbarkeit der Anwartschaft ist nur bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis von Bedeutung. Für die Zulässig-

keit einer Ablösung von Versorgungsregelungen im fortbestehenden Arbeitsverhältnis spielt sie keine Rolle.

Mit Urteil vom 9. Dezember 2014 (- 3 AZR 323/13 -) hat der Dritte Senat über Änderungen an einer Versorgungsregelung entschieden, die dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwächse betreffen. Solche Änderungen bedürfen sachlich-proportionaler Gründe. Darunter sind nachvollziehbare, aner kennenswerte und damit willkürfreie Gründe zu verstehen. Beruft sich der Arbeitgeber dabei auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, kommt es grundsätzlich auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens an, das Versorgungsschuldner ist. Verflechtungen innerhalb des Konzerns können allerdings dazu führen, dass ausnahmsweise eine konzerneinheitliche Betrachtung geboten ist und der Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten im Konzern zum Anlass für Eingriffe in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse nehmen darf. Dem Arbeitgeber stehen sachlich-proportionale Gründe zur Seite, wenn wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf, und der Eingriff in die betriebliche Altersversorgung in der eingetretenen wirtschaftlichen Situation nicht unverhältnismäßig ist. Verhältnismäßig ist der Eingriff dann, wenn er sich in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes Gesamtkonzept einpasst und die Ausgestaltung des Gesamtkonzepts plausibel ist.

4. Anpassung

Die im Rahmen der Anpassungsprüfung und Anpassungsentscheidung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG zu ermittelnde Eigenkapitalverzinsung besteht, wie der Dritte Senat im Urteil vom 11. November 2014 (- 3 AZR 116/13 -) bestätigt hat, aus einem Basiszins und einem Risikozuschlag. Der Basiszins entspricht der jeweils aktuellen Umlaufrendite der Anleihen der öffentlichen Hand in den einzelnen Jahren des Beurteilungszeitraums. Der Risikozuschlag beträgt für alle verbund am Markt tätigen Unternehmen einheitlich 2 vH.

Nach dem Urteil des Dritten Senats vom 11. November 2014 (- 3 AZR 117/13 -) zwingt der von § 16 Abs. 1 BetrAVG vorgesehene Drei-Jahresturnus den Ver-

sorgungsschuldner nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen. Eine Bündelung der im Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Termin im Kalenderjahr ist zulässig. Dabei darf sich für die Versorgungsempfänger die erste Anpassungsprüfung um höchstens sechs Monate verzögern. Eine weitere Verzögerung der ersten Anpassungsprüfung ist nicht zulässig. Der Anpassungsturnus steht auch nicht zur Disposition des Betriebsrentners; begehrt der Betriebsrentner Anpassung zu einem falschen Stichtag ist die Klage deshalb un schlüssig.

Das Bestehen eines Beherrschungsvertrags schafft eine Gefahrenlage für das durch § 16 Abs. 1 BetrAVG geschützte Interesse der Betriebsrentner am Wertehalt laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Dies rechtfertigt einen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage des herrschenden Unternehmens, wenn sich die durch den Beherrschungsvertrag für die Versorgungsempfänger begründete Gefahrenlage verwirklicht hat. Dies ist Gegenstand des Urteils des Dritten Senats vom 10. März 2015 (- 3 AZR 739/13 -) gewesen. Im Prozess hat der Versorgungsempfänger zunächst darzulegen und ggf. zu beweisen, dass ein Beherrschungsvertrag besteht. Darüber hinaus muss er lediglich die bloße Behauptung erheben, die dem Beherrschungsvertrag eigene Gefahrenlage habe sich verwirklicht. Einer beispielhaften Darlegung von im Konzerninteresse erfolgten Weisungen bedarf es nicht. Der Arbeitgeber hat dann im Einzelnen substantiiert und unter Benennung der Beweismittel nachvollziehbar darzulegen, dass sich die im Beherrschungsvertrag angelegte Gefahrenlage nicht verwirklicht oder seine wirtschaftliche Lage nicht in einem für die Betriebsrentenanpassung maßgeblichen Umfang verschlechtert hat.

In seinem Urteil vom 15. September 2015 (- 3 AZR 839/13 -) hat der Dritte Senat über die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage einer anderen Gesellschaft als der Versorgungsschuldnerin bei der Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG aus Rechtsscheinhaftung befunden. Diese kommt danach nur dann in Betracht, wenn der erforderliche Rechtsschein durch dem Versorgungsschuldner zurechenbare Erklärungen oder Verhaltensweisen begründet wurde. Ein Anspruch auf Anpassung der Betriebsrente kann sich, wenn die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers der Anpassung nach § 16 Abs. 1 und

Abs. 2 BetrAVG entgegensteht, aus § 826 BGB ergeben. Denkbar ist ein solcher Schadensersatzanspruch, wenn der konzernangehörige Arbeitgeber sein operatives Geschäft innerhalb des Konzerns überträgt und dort die wirtschaftlichen Aktivitäten weitergeführt werden, ohne dass gleichzeitig die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG übergeht.

2. Abschnitt Kollektives Arbeitsrecht

I. Arbeitskampfrecht

Der Erste Senat hat in zwei Urteilen vom 25. August 2015 (- 1 AZR 754/13 - und - 1 AZR 875/13 -) über Schadensersatzklagen von Fluggesellschaften befunden, die von Streikmaßnahmen der Fluglotsen betroffen waren, die sich gegen den Betrieb der Deutschen Flugsicherung GmbH (DFS) richteten. Nach Auffassung des Senats folge die unmittelbare Kampfbetroffenheit des Arbeitgebers aus dem gewerkschaftlichen Streikaufruf. Mit den gegen diesen gerichteten Arbeitskampfmaßnahmen wird regelmäßig nicht zugleich in das durch § 823 Abs. 1 BGB als sonstiges Recht geschützte Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb eines kampfunbeteiligten Unternehmens eingegriffen. In dem zweitgenannten Urteil (- 1 AZR 875/13 -) hat der Erste Senat zudem ausgeführt, dass die Einstandspflicht für arbeitskampfbedingte Schäden durch Streikmaßnahmen von Fluglotsen nicht vom Anwendungsbereich des Unionsrechts erfasst wird und es sich bei dem schuldrechtlichen Teil eines Tarifvertrags regelmäßig nicht um einen Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten von Dritten handelt, durch den die Friedenspflicht auch auf Dritte erstreckt werde.

II. Tarifrecht

1. Tarifvertragsrecht

Nach dem Urteil des Vierten Senats vom 19. November 2014 (- 4 AZR 761/12 -) setzt die Ablösung tariflicher Regelungen durch einen anderen Tarifvertrag voraus, dass die aufeinanderfolgenden Tarifvereinbarungen von denselben Tarifvertragsparteien geschlossen werden. Schließt ein an einen Verbandstarifvertrag kraft Mitgliedschaft gebundener Arbeitgeber mit der Gewerkschaft, die diesen Tarifvertrag vereinbart hat, einen Haustarifvertrag, findet auch hinsichtlich übereinstimmender Regelungsbereiche keine Ablösung statt, sondern es kann lediglich eine Tarifkonkurrenz eintreten.

Ein Arbeitgeberverband kann grundsätzlich in seiner Satzung eine Mitgliedschaft ohne Tarifgebundenheit vorsehen. Dies hat der Vierte Senat mit Urteil vom 21. Januar 2015 (- 4 AZR 797/13 -) bestätigt. Eine solche OT-Mitgliedschaft setzt voraus, dass die Satzung eine auch nur mögliche unmittelbare Einflussnahme von nicht tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen auf tarifpolitische Entscheidungen des Verbandes ausschließt. Für die Entscheidung über die ausreichende Trennung der Bereiche von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband ist dabei ausschließlich die Satzung selbst heranzuziehen, nicht dagegen „unterrangiges Vereinsrecht“, zB eine Geschäftsordnung. Sieht die Satzung die Besetzung tarifpolitischer Gremien (zB Tarifkommission) durch ein anderes Vereinsorgan (zB Vorstand, Mitgliederversammlung) vor, dürfen die nicht tarifgebundenen Verbandsmitglieder auf diese Auswahlentscheidung keinen Einfluss haben.

2. Günstigkeitsvergleich

Eine Kollision zwischen den kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis normativ geltenden und den aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifvorschriften ist nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) zu lösen. Nach dem Urteil des Vierten Senats vom

10. Dezember 2014 (- 4 AZR 503/12 -) sind im Rahmen des Günstigkeitsvergleichs die in einem inneren sachlichen Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen zu vergleichen (sog. Sachgruppenvergleich). Dabei sind die abstrakten Regelungen und nicht das Ergebnis ihrer Anwendung im Einzelfall maßgebend. Führt ein Günstigkeitsvergleich nicht zweifelsfrei zu dem Ergebnis, dass die vom normativ geltenden Tarifvertrag abweichende arbeitsvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, bleibt es bei der zwingenden, normativen Geltung des Tarifvertrags.

Diese Grundsätze hat der Vierte Senat in seinem Urteil vom 15. April 2015 (- 4 AZR 587/13 -) bestätigt und erkannt, dass die Dauer der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Arbeitsleistung und das ihm dafür zustehende Arbeitsentgelt bei der Durchführung des Günstigkeitsvergleichs grundsätzlich eine einheitliche Sachgruppe bilden, da beide Hauptleistungspflichten in einem engen, inneren sachlichen Zusammenhang stehen.

3. Gleichbehandlungsgrundsatz

Die Tarifvertragsparteien können in einem Tarifvertrag mit sozialplanähnlichem Inhalt für Leistungen mit einer Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion zwischen verschiedenen Gruppen von Gewerkschaftsmitgliedern - solchen, die vor einem Stichtag Gewerkschaftsmitglied waren und später eingetretenen - grundsätzlich differenzieren, wenn der Stichtag nicht willkürlich gewählt wird, sondern für ihn ein sachlicher Grund besteht (hier: Datum des Abschlusses der Tarifverhandlungen über eine Teilbetriebsstillegung). Dies hat der Vierte Senat in seinem Urteil vom 15. April 2015 (- 4 AZR 796/13 -) entschieden. Die negative Koalitionsfreiheit eines nicht tarifgebundenen Arbeitnehmers wird durch eine solche tarifliche Differenzierung nicht verletzt. Zum einen ist die Tarifmacht der Tarifvertragsparteien auf ihre Mitglieder beschränkt. Zum anderen wird durch eine solche Tarifregelung die Handlungs- und insbesondere die Vertragsfreiheit der sog. Außenseiter und des Arbeitgebers nicht eingeschränkt. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist auf tarifliche Regelungen nicht anzuwenden, weil durch diese die Rechte und Pflichten für ein Arbeitsverhältnis

zwar privatautonom, aber unter den Bedingungen eines strukturellen Gleichgewichts vereinbart werden. Werden in arbeitsvertraglichen Regelungen allein die tarifvertraglichen Vorgaben umgesetzt, ist der Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes regelmäßig nicht eröffnet.

III. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht

1. Schulungskosten eines Betriebsratsmitglieds

Mit Beschluss vom 14. Januar 2015 (- 7 ABR 95/12 -) hat der Siebte Senat unter Bestätigung und Anwendung der von ihm zur Beurteilung der Erforderlichkeit von Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG aufgestellten Grundsätze über die Erforderlichkeit einer Schulung zum Thema Mobbing befunden. Der Betriebsrat darf eine solche Schulung für erforderlich halten, wenn im Betrieb Konfliktlagen bestehen, aus denen sich Mobbing entwickeln kann. Rein vergangenheitsbezogene abgeschlossene Sachverhalte genügen dazu ebenso wenig wie die rein theoretische Möglichkeit, dass diese Frage einmal im Betrieb auftreten könnte. Ein konkreter betriebsbezogener Anlass kann gegeben sein, wenn der Betriebsrat aufgrund ihm bekannt gewordener Konflikte in Erwägung zieht, dem Arbeitgeber den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Mobbingprävention vorzuschlagen, um der Entstehung von Mobbing entgegenzuwirken.

2. Hinzuziehung von Hilfspersonen

Zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer iSv. § 3 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG erfordern eine Organstruktur. Arbeitnehmer, die lediglich Hilfsfunktionen für den Betriebsrat wahrnehmen und nicht in einer Organstruktur zusammengefasst sind, sind keine zusätzliche Arbeitnehmervertretung iSv. § 3 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG. Dies hat der Siebte Senat mit Beschluss vom 29. April 2015 (- 7 ABR 102/12 -) entschieden. Um derartige Hilfspersonen kann es sich

bei sog. Kommunikationsbeauftragten handeln, die vom Betriebsrat wegen der Größe der von ihm repräsentierten Belegschaft (hier: ca. 22.000 Arbeitnehmer) zu seiner Unterstützung im Rahmen des Informations- und Meinungsaustauschs mit der Belegschaft bestellt werden. Die Hinzuziehung von solchen Hilfspersonen durch den Betriebsrat ist nicht generell unzulässig. Allerdings muss der Einsatz dieser Hilfspersonen auf die Hilfstätigkeit der Informationsvermittlung zwischen Betriebsrat und Belegschaft beschränkt sein und darf eine direkte Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft nicht verhindern.

3. Befragung von Arbeitnehmern als Auskunftsperson

Nach dem Beschluss des Ersten Senats vom 20. Januar 2015 (- 1 ABR 25/13 -) setzt die sachgerechte Wahrnehmung der jeweils vom Arbeitgeber und Betriebsrat vertretenen Interessen voraus, dass sich deren Meinungsbildung unabhängig voneinander vollzieht. Zwischen den Betriebsparteien bestehen keine wechselseitigen Unterrichtsansprüche über den Kenntnisstand der jeweils anderen Seite. Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG muss der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Unterrichtungspflicht dem Betriebsrat die für dessen Aufgabenwahrnehmung erforderlichen Unterlagen zur Einsichtnahme überlassen. Sofern die im Rahmen einer solchen Unterrichtung vermittelten Kenntnisse dem Betriebsrat nicht ausreichen, ist der Arbeitgeber nach Satz 3 verpflichtet, die ihm nach Satz 1 obliegende Unterrichtungspflicht durch betriebsangehörige Arbeitnehmer zu erfüllen. Solche sachkundigen Arbeitnehmer können vom Betriebsrat in Abwesenheit des Arbeitgebers oder von ihm bestimmter Personen befragt werden.

4. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG umfasst auch die Festlegung von unbezahlten Ruhepausen, die über die in § 4 Satz 1 ArbZG bestimmte Dauer hinausgehen. Dies hat der Erste Senat in zwei Urteilen vom 25. Februar 2015 (- 1 AZR 642/13 - und - 1 AZR 706/13 -) entschieden. In den genannten Entscheidungen hat der Senat im Einklang mit dem bereits erläuterten

ten Urteil des Fünften Senats vom 25. Februar 2015 (- 5 AZR 886/12 -) einen allein auf die Verletzung des Mitbestimmungsrechts gestützten Vergütungsanspruch wegen Annahmeverzugs bei der Festlegung von unbezahlten Ruhepausen verneint, wenn es an dem nach § 295 BGB erforderlichen Angebot der Arbeitsleistung fehlt.

5. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

a) Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze

Nach § 94 Abs. 2 BetrVG bedarf die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze der Zustimmung des Betriebsrats. Das Beteiligungsrecht ermöglicht es diesem aber nicht, von sich aus an den Arbeitgeber heranzutreten und die Aufstellung von allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen zu verlangen. Entschließt sich der Arbeitgeber hingegen, allgemeine Beurteilungsprinzipien einzuführen, hat der Betriebsrat bei der Festlegung von deren Inhalt mitzubestimmen. Diese Rechtsprechung hat der Erste Senat mit Beschluss vom 17. März 2015 (- 1 ABR 48/13 -) bestätigt. Die Beteiligung des Betriebsrats bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze nach § 94 Abs. 2 BetrVG erstreckt sich nach dieser Entscheidung auch auf die Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens. Wird dieses auf der Grundlage von Mitarbeitergesprächen durchgeführt, werden auch diese vom Mitbestimmungsrecht erfasst.

b) Einstellung

Gegenstand des Beschlusses des Ersten Senats vom 17. März 2015 (- 1 ABR 62/12 (A) -) ist ein Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung eines Vereinsmitglieds der DRK-Schwesternschaft gewesen. Der Senat hat das Verfahren ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Union gem. Art. 267 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) um die Beantwortung der folgenden Frage ersucht: Findet Art. 1 Abs. 1 und Abs. 2 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit Anwendung auf die Überlassung eines Vereinsmitglieds an ein anderes

Unternehmen zur Arbeitsleistung nach dessen fachlicher und organisatorischer Weisung, wenn sich das Vereinsmitglied bei seinem Vereinsbeitritt verpflichtet hat, seine volle Arbeitskraft auch Dritten zur Verfügung zu stellen, wofür es von dem Verein eine monatliche Vergütung erhält, deren Berechnung sich nach den für die jeweilige Tätigkeit üblichen Kriterien richtet, und der Verein für die Überlassung den Ersatz der Personalkosten des Vereinsmitglieds sowie eine Verwaltungskostenpauschale erhält?

c) Versetzung

Nach dem Beschluss des Ersten Senats vom 17. Februar 2015 (- 1 ABR 45/13 -) ist die Beendigung des Einsatzes eines zur Arbeitsleistung gestellten Arbeitnehmers infolge der Kündigung des ihn betreffenden Personalüberlassungsvertrags durch den Einsatzarbeitgeber keine Versetzung iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG. Sie unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats des Einsatzbetriebs nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

d) Eingruppierung

Bei tariflichen Vergütungsordnungen handelt es sich nicht um Betriebsnormen iSv. § 3 Abs. 2 TVG, die unabhängig von der Tarifbindung der Arbeitnehmer für alle Betriebe des tarifgebundenen Arbeitgebers gelten, sondern um Inhaltsnormen, die nur unmittelbar und zwingend im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den tarifgebundenen Arbeitnehmern anzuwenden sind. Die Existenz von zwei tariflichen Vergütungsordnungen führt zu einer Tarifpluralität, bei der die jeweiligen Tarifnormen unabhängig voneinander auf die jeweils tarifgebundenen Arbeitnehmer Anwendung finden. Hat ein Arbeitgeber mit unterschiedlichen Gewerkschaften zwei sich in ihrem Geltungsbereich überschneidende Tarifverträge über eine betriebliche Vergütungsordnung abgeschlossen, liegt eine Tarifpluralität vor, bei der beide Tarifverträge im jeweiligen Betrieb nebeneinander gelten. In einem solchen Fall ist der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gehalten, die Arbeitnehmer unter Beteiligung des Betriebsrats den Entgeltgruppen beider Vergütungsordnungen zuzuordnen. Ob diese einen Anspruch auf die Anwendung der Tarifverträge haben, ist für die gegenüber dem Betriebsrat bestehende Pflicht des Arbeitgebers aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

ohne Bedeutung. Dies hat der Erste Senat in zwei Beschlüssen vom 14. April 2015 (- 1 ABR 66/13 - und - 1 ABR 65/13 -) entschieden.

6. Zugangsrecht des Betriebsrats

Der Informationsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zur Erfüllung der allgemeinen Überwachungsaufgaben und das daraus abgeleitete Zugangsrecht zu den Arbeitsplätzen der Belegschaft besteht gegenüber dem Arbeitgeber des Betriebs, für den der Betriebsrat gebildet ist, nicht aber gegenüber Dritten. Beschäftigt ein Arbeitgeber (Entleiher) Arbeitnehmer, die ihm von einem anderen Unternehmen (Verleiher) zur Arbeitsleistung überlassen werden, ist er nach dem Beschluss des Siebten Senats vom 15. Oktober 2014 (- 7 ABR 74/12 -) nicht verpflichtet, den Mitgliedern des in dem Betrieb des Verleihers gebildeten Betriebsrats jederzeit und unabhängig von einem konkreten Anlass Zutritt zu seinem Betrieb zu gewähren. Eine Schutzlücke entsteht dadurch nicht. Bei aufgespaltener Arbeitgeberstellung im Leiharbeitsverhältnis betrifft die Überwachung der Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Schutzvorschriften hinsichtlich der im Entleiherbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer den dort gebildeten Betriebsrat. Der Siebte Senat hat offen gelassen, ob der Zutritt zu den Arbeitsplätzen im Entleiherbetrieb aus einem konkreten Anlass zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben oder Mitbestimmungsrechte durch den Betriebsrat des Verleiherbetriebs erforderlich werden könnte.

7. Altersgrenze in Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit der Vollendung des 65. Lebensjahres endet, sind nach der Anhebung des Regelrentenalters regelmäßig dahingehend auszulegen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst mit der Vollendung des für den Bezug einer Regelaltersrente maßgeblichen Lebensalters erfolgen soll. Dies hat der Erste Senat im Urteil vom 13. Oktober 2015 (- 1 AZR 853/13 -) entschieden.

8. Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen

In seinen Urteilen vom 5. Mai 2015 (- 1 AZR 763/13 -, - 1 AZR 764/13 - und - 1 AZR 765/13 -) hat der Erste Senat über die Fortgeltung des Inhalts einer Gesamtbetriebsvereinbarung als Einzelbetriebsvereinbarung nach einem Betriebsübergang entschieden. § 613a Abs. 1 BGB steht einer solchen normativen Fortgeltung nicht entgegen. Die Vorschrift regelt das Fortbestehen von vertraglichen Vereinbarungen (Satz 1) sowie die Transformation der kollektiven Regelungen, soweit diese nicht normativ fortgelten (Satz 2 und Satz 3). Zu der vorgelegten Frage, unter welchen Voraussetzungen die bisher in der übergehenden Einheit bestehenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ihren normativen Charakter behalten, verhält sich § 613a Abs. 1 BGB nicht. Der Inhalt einer Gesamtbetriebsvereinbarung gilt ausweislich der vorgenannten Entscheidungen nach einem Betriebsübergang in dem übertragenen Betrieb als Einzelbetriebsvereinbarung weiter, wenn ihr Gegenstand im Unternehmen des Betriebserwerbers nicht normativ geregelt ist. In den genannten Urteilen hat der Erste Senat auch entschieden, dass ein Arbeitnehmer die nach § 9 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG auf den Pensions-Sicherungs-Verein übergegangenen Ansprüche mit dessen Ermächtigung zur Insolvenztabelle anmelden und im Bestreitensfall gerichtlich weiterverfolgen kann.

9. Unterrichtungs- und Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung

Die bei dem Träger einer gemeinsamen Einrichtung iSv. § 44b SGB II bestehende Schwerbehindertenvertretung hat nach dem Beschluss des Siebten Senats vom 15. Oktober 2014 (- 7 ABR 71/12 -) ein Unterrichts- und Anhörungsrecht nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Arbeitnehmer, der nach der Begründung des Arbeitsverhältnisses der gemeinsamen Einrichtung (Jobcenter) zugewiesen werden soll, wenn sich unter den Bewerbern mindestens ein schwerbehinderter Mensch befindet. Das Beteiligungsrecht erstreckt sich auch auf die Teilnahme an dem für die Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblichen Auswahlverfahren

einschließlich dazu geführter Vorstellungsgespräche (§ 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

IV. Mitbestimmungsgesetz

Nach § 9 Abs. 1 MitbestG werden die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer eines Unternehmens mit in der Regel mehr als 8.000 Arbeitnehmern durch Delegierte gewählt, sofern nicht die wahlberechtigten Arbeitnehmer die unmittelbare Wahl beschließen. § 9 Abs. 2 MitbestG bestimmt, dass die Wahl in Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 8.000 Arbeitnehmern in unmittelbarer Wahl erfolgt, sofern nicht die wahlberechtigten Arbeitnehmer die Wahl durch Delegierte beschließen. Der Siebte Senat hat mit Urteil vom 4. November 2015 (- 7 ABR 42/13 -) unter Fortführung seiner neueren Rechtsprechung, nach der die Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern als Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs insbesondere von einer normzweckorientierten Auslegung des jeweiligen gesetzlichen Schwellenwertes abhängt, entschieden, dass für die Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 und Abs. 2 MitbestG jedenfalls wahlberechtigte Leiharbeitnehmer auf Stammarbeitsplätzen mitzuzählen sind.

3. Abschnitt Recht der Berufsausbildungsverhältnisse

I. Ausbildungsvergütung

In seinem Urteil vom 29. April 2015 (- 9 AZR 108/14 -) hat der Neunte Senat die Angemessenheit der vereinbarten Ausbildungsvergütung überprüft. Nach dieser Entscheidung begründet § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG keine Pflicht, die einschlägige tarifliche Ausbildungsvergütung zu vereinbaren. Auch verfolgen § 17 Abs. 1 BBiG und § 138 BGB unterschiedliche Regelungszwecke. Eine Ausbildungsvergütung, die so hoch ist, dass sie noch nicht gegen die guten Sitten verstößt,

muss noch nicht angemessen sein. Auch dann, wenn üblicherweise nur zwischen 80 vH und 100 vH der tariflichen Ausbildungsvergütung gezahlt werden, ist eine die Grenze zu 80 vH unterschreitende Ausbildungsvergütung regelmäßig nicht mehr angemessen.

II. Probezeit

Die Vereinbarung einer Probezeit gemäß § 20 Satz 1 BBiG als solche unterliegt nach dem Urteil des Sechsten Senats vom 12. Februar 2015 (- 6 AZR 831/13 -) als zwingendes Recht keiner Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 307 ff. BGB. Eine erneute Vereinbarung einer Probezeit ist bei Vereinbarung eines rechtlich neuen Berufsausbildungsverhältnisses unzulässig, wenn zu einem vorherigen Ausbildungsverhältnis derselben Parteien ein derart enger sachlicher Zusammenhang besteht, dass es sich sachlich um ein Berufsausbildungsverhältnis handelt. Insoweit ist § 20 Satz 1 BBiG, nach dem jedes nach einer rechtlichen Unterbrechung neu begründete Ausbildungsverhältnis mit einer Probezeit beginnt, teleologisch zu reduzieren. Ob ein enger sachlicher Zusammenhang in vorstehendem Sinne vorliegt, ist anhand der Umstände des Einzelfalls festzustellen. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines einheitlichen Berufsausbildungsverhältnisses trägt der Auszubildende. Die Dauer der Probezeit ist bei Vereinbarung durch Allgemeine Geschäftsbedingungen als normausfüllende Klausel der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB zu unterziehen. Ein Unterschreiten des vom Gesetzgeber mit § 20 BBiG für den Auszubildenden angestrebten Schutzniveaus ist aber regelmäßig auch dann nicht festzustellen, wenn der Ausbildende die gesetzliche Höchstdauer der Probezeit durch eine AGB-Klausel ausschöpft. Eine Probezeit im Umfang der gesetzlich vorgesehenen Höchstdauer ist deshalb grundsätzlich nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB.

III. Kündigung

Gegenstand des Urteils des Sechsten Senats vom 12. Februar 2015 (- 6 AZR 845/13 -) ist eine Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses we-

gen des dringenden Verdachts einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Auszubildenden. Nach dem Sechsten Senat kann ein solcher Verdacht einen wichtigen Grund zur Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG darstellen, wenn der Verdacht auch bei Berücksichtigung der Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses dem Ausbildenden die Fortsetzung der Ausbildung objektiv unzumutbar macht. In diesem Zusammenhang hat der Senat auch zur Verpflichtung des Ausbildenden zur Aufklärung des Sachverhalts Stellung genommen. Der Ausbildende hat erst dann alles ihm Zumutbare zur Aufklärung des Sachverhalts getan, wenn er dem Auszubildenden Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat. Es ist dabei grundsätzlich nicht erforderlich, den Auszubildenden vor Durchführung einer Anhörung über den beabsichtigten Gesprächsinhalt zu unterrichten. Die Anhörung kann den Auszubildenden unter Umständen allerdings erkennbar überfordern, sei es in psychischer Hinsicht oder wegen der Komplexität des Sachverhalts. Es entspricht dann der Rücksichtnahmepflicht des Ausbildenden, das Gespräch abubrechen und eine erneute Anhörung anzuberaumen, wenn der Auszubildende grundsätzlich zu einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Verdachtsmomenten bereit ist. Die Unterbrechung der Anhörung ist auch geboten, falls der Auszubildende die Beratung mit einem Rechtsanwalt oder einer sonstigen Vertrauensperson verlangt. Der Ausbildende ist jedoch nicht verpflichtet, den Auszubildenden von sich aus auf diese Möglichkeit hinzuweisen.

IV. Schadensersatz

Der Achte Senat hat mit Urteil vom 19. März 2015 (- 8 AZR 67/14 -) entschieden, dass für die Haftung für einen Schaden, den ein Auszubildender durch sein Verhalten im Betrieb bei einem Beschäftigten desselben Betriebs verursacht, keine anderen Maßstäbe als für andere Beschäftigte gelten. Das Haftungsprivileg des Arbeitnehmers und die Vorschrift des § 828 Abs. 3 BGB reichen aus, um den Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses im Betrieb Rechnung zu tragen und Auszubildende ausreichend zu schützen.

4. Abschnitt Werkstattvertrag

Nach § 138 Abs. 7 SGB IX ist nicht nur die Lösung, sondern auch die Kündigung eines mit einem behinderten Menschen geschlossenen Werkstattvertrags schriftlich zu erklären. Denn nach dem Willen des Gesetzgebers sollten Lösung und Kündigung des Werkstattvertrags durch den Träger einer Werkstatt den gleichen (materiellen und formellen) Voraussetzungen unterliegen. Ebenso sind die Gründe der Kündigung schriftlich anzugeben. Diese Auslegung gebietet der Sinn und Zweck des § 138 Abs. 7 SGB IX. Der dort geregelte Begründungszwang dient der Rechtsklarheit und der Beweissicherung. Diese Ziele können nur erreicht werden, wenn auch die Kündigungsgründe schriftlich mitzuteilen sind. Eine ohne die schriftliche Angabe der Gründe erklärte schriftliche Kündigung eines Werkstattvertrags ist gemäß § 138 Abs. 7 SGB IX iVm. § 125 Satz 1 BGB formunwirksam. Dies ist Gegenstand des Urteils des Neunten Senats vom 17. März 2015 (- 9 AZR 994/13 -) gewesen.

5. Abschnitt Insolvenzrecht

I. Anfechtung von Zahlungen

In seinem Urteil vom 22. Oktober 2015 (- 6 AZR 538/14 -) hat sich der Sechste Senat mit der Anfechtung einer Entgeltzahlung befasst. Der Senat hat seine Rechtsprechung zu den Voraussetzungen der Inkongruenz und damit Anfechtbarkeit einer Entgeltzahlung nach § 131 InsO bestätigt. Inkongruenz liegt vor, wenn die konkrete Deckungshandlung vom Inhalt des Schuldverhältnisses abweicht, das zwischen Insolvenzgläubiger und Schuldner besteht, sofern die Abweichung von der nach dem Inhalt des Anspruchs typischen und gesetzmäßigen Erfüllung mehr als geringfügig ist und nicht mehr der Verkehrssitte oder Handelsbräuchen entspricht. Liegt einer Entgeltzahlung, die über das Konto eines Dritten erfolgt, jedoch eine insolvenzfeste dreiseitige Abrede zugrunde, ist die Zahlung in der Regel kongruent. Deshalb ist eine Entgeltzahlung, die über

das Konto des Sohnes des späteren Schuldners erfolgt, ausnahmsweise kongruent und nicht nach § 131 InsO anfechtbar, wenn es sich bei diesem Konto um das Geschäftskonto des Arbeitgebers handelt und das Entgelt während des gesamten Arbeitsverhältnisses über dieses Konto gezahlt worden ist.

Die Anfechtung einer Entgeltzahlung ist auch Gegenstand des Urteils des Sechsten Senats vom 13. November 2014 (- 6 AZR 869/13 -) gewesen. Nach dem Senat liegt in der Regel eine inkongruente Deckung vor, wenn die Entgeltzahlung nicht über das Konto des späteren Insolvenzschuldners erfolgt, über das üblicherweise die Gehaltszahlungen erfolgen, sondern über das Konto einer dritten Person, der die dafür erforderlichen Mittel zuvor vom Schuldner zur Verfügung gestellt worden sind. Eine derartige Befriedigung erfolgt nicht „in der Art“, in der sie geschuldet ist.

Nach dem Urteil des Sechsten Senats vom 17. Dezember 2015 (- 6 AZR 186/14 -) können gemäß § 134 Abs. 1 InsO unentgeltliche Leistungen des Schuldners, die in den letzten vier Jahren vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens erfolgt sind, ohne weitere Voraussetzungen angefochten werden. Dies beruht auf dem Gedanken, dass der Empfänger einer solchen Leistung nicht schutzwürdig ist. Unentgeltlich sind Zahlungen, denen nach der ihnen zugrundeliegenden Vereinbarung keine Gegenleistung gegenübersteht. Zahlungen, die in einem Arbeitsverhältnis als Gegenleistung für die geleistete Arbeit erfolgen, sind demnach grundsätzlich entgeltlich. Dies gilt auch, soweit gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen den Grundsatz „kein Entgelt ohne Arbeit“ durchbrechen und zB. an Feiertagen, für die Zeit des Urlaubs, der Arbeitsunfähigkeit oder der Freistellung von der Arbeitspflicht wegen Arbeitsmangels eine Entgeltzahlungspflicht ohne Arbeitsleistung vorsehen. Mit derartigen Zahlungen erfüllt der Arbeitgeber gesetzliche oder tarifliche Verbindlichkeiten als Teil seiner Hauptleistungspflicht. Wird dagegen eine Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht vereinbart, obwohl Arbeit vorhanden ist, sind die auf dieser Vereinbarung beruhenden Entgeltzahlungen in der Regel unentgeltlich und nach § 134 Abs. 1 InsO anfechtbar.

II. Ausschlussfrist im Insolvenzplan

Nach dem Urteil des Sechsten Senats vom 19. November 2015 (- 6 AZR 559/14 -) regelt eine Klausel in einem Insolvenzplan, nach der bestrittene Forderungen bei der Verteilung nur berücksichtigt werden, wenn innerhalb einer Ausschlussfrist Klage auf Feststellung zur Tabelle erhoben wird, lediglich die Verteilung der Masse, berührt aber nicht den materiell-rechtlichen Anspruch. Die Forderungen der aufgrund einer solchen Klausel zunächst nicht berücksichtigten Insolvenzgläubiger werden nicht dauerhaft entwertet. Insbesondere hindert eine solche Klausel die Durchsetzung der Planquote nach Aufhebung des Insolvenzverfahrens im Wege der Leistungsklage nicht. Eine solche Klausel ist daher in der Regel wirksam.

6. Abschnitt Prozessrecht

I. Klageverzicht

Der Sechste Senat hat sich in seinem Urteil vom 12. März 2015 (- 6 AZR 82/14 -) mit der Wirksamkeit eines formularmäßigen Klageverzichts in einem Aufhebungsvertrag, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angeordneten außerordentlichen Kündigung geschlossen wurde, befasst. Nach dem Senat unterliegen Klauseln eines Aufhebungsvertrags, die nicht im Synallagma stehen, sondern die übrigen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelungsbedürftigen Fragen betreffen, als Nebenabreden in vollem Umfang der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB, wobei allerdings die Besonderheiten des Arbeitsrechts zu berücksichtigen sind. Ein Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag ist nach diesem Maßstab eine kontrollfähige Nebenabrede. Ein formularmäßiger Verzicht auf eine Klage gegen einen Aufhebungsvertrag, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, ist mit dem gesetzlichen Leitbild nur zu vereinbaren, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung ernsthaft in

Erwägung ziehen durfte und die Drohung deshalb nicht widerrechtlich ist. Anderenfalls benachteiligt der Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB.

II. Vertretungszwang

Nach § 11 Abs. 4 Satz 1 ArbGG muss sich eine Partei vor dem Bundesarbeitsgericht grundsätzlich durch einen Prozessbevollmächtigten vertreten lassen. Dieser Vertretungszwang gilt nach dem Beschluss des Siebten Senats vom 18. August 2015 (- 7 ABN 32/15 -) auch für die Einlegung und Begründung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Beschlussverfahren.

III. Nachberatung im Wege einer Telefonkonferenz

Aus § 193 Abs. 1 GVG ergibt sich, dass die Entscheidung eines Kollegialgerichts auf einer Beratung und Abstimmung der dazu berufenen Richter beruhen muss. Die einzuhaltende Verfahrensweise bestimmt § 194 GVG. Die mündliche Beratung im Beisein sämtlicher beteiligten Richter ist die Regel. In geeigneten Fällen kann eine Nachberatung im Wege einer Telefonkonferenz zulässig sein, bei welcher jeder Teilnehmer zeitgleich mit jedem anderen Teilnehmer kommunizieren kann und alle Teilnehmer die gesamte Kommunikation mithören. Voraussetzung ist, dass alle beteiligten Richter mit dieser Verfahrensweise einverstanden sind und sichergestellt ist, dass jederzeit in eine mündliche Beratung im Beisein aller Richter eingetreten werden kann, falls einer von ihnen dies wünscht oder ein neuer Gesichtspunkt es erfordert. Eine Telefonkonferenz kann die mündliche Beratung bei gleichzeitiger Anwesenheit aller beteiligten Richter allerdings nicht gänzlich ersetzen. Sie kann nur neben diese treten. Die erstmalige Beratung als einzige und eigentliche Grundlage für die Entscheidung über den Streitgegenstand muss zwingend im Beisein sämtlicher beteiligten Richter stattfinden. Eine Nachberatung im Wege der Telefonkonferenz kommt damit etwa über nachgereichtes Vorbringen iSv. § 296a ZPO in Betracht. Dieses ist lediglich darauf hin zu prüfen, ob es Anlass zu einer Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung nach § 156 ZPO gibt. Ist in einem solchen Fall das Urteil im

Anschluss an die mündliche Verhandlung im Beisein aller Richter schon inhaltlich beraten worden, kann über die Reaktion auf den nachgereichten Schriftsatz in einer Telefonkonferenz beraten werden. Sieht das Gericht keinen Anlass für eine Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung, verbleibt es bei dem bereits gefällten Urteil. Parteivorbringen, das rechtzeitig innerhalb einer nachgelassenen Frist erfolgt, muss gemäß § 283 Satz 2 ZPO noch bei der Entscheidung selbst berücksichtigt werden. Das „Nachschubrecht“ verlängert den Schluss der mündlichen Verhandlung für das nachgelassene Vorbringen bis zum Ablauf der gewährten Frist. Darüber hat der Zweite Senat mit Urteil vom 26. März 2015 (- 2 AZR 417/14 -) befunden. Der Senat hat unter Fortentwicklung seiner bisherigen Rechtsprechung zudem entschieden, dass der Arbeitgeber im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes einem Arbeitnehmer, dessen bisheriger Arbeitsplatz weggefallen ist, eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit iSd. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b, Satz 3 KSchG - ggf. im Wege der Änderungskündigung - auch dann anbieten muss, wenn sein unternehmerisches Konzept dahin geht, den zwar im Kündigungszeitpunkt gegebenen, zeitlich aber ungewissen Beschäftigungsbedarf mit einem Arbeitnehmer abzudecken, der wirksam befristet (weiter)beschäftigt werden kann. Die Möglichkeit, mit einem Stellenbewerber wirksam eine Befristung zu vereinbaren, stellt kündigungsschutzrechtlich kein beachtliches, tätigkeitsbezogenes neues Anforderungsprofil dar.

IV. Bestimmtheit einer Drittschuldnerklage

In seinem Urteil vom 7. Juli 2015 (- 10 AZR 416/14 -) hat sich der Zehnte Senat mit den Anforderungen an die Bestimmtheit einer Drittschuldnerklage auseinandergesetzt. Für die Zulässigkeit der Drittschuldnerklage sind nach dem Senat gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO die Angaben erforderlich, die der Schuldner im Falle einer Zahlungsklage gegen den Beklagten machen müsste. Bei der Drittschuldnerklage auf Zahlung gepfändeter Arbeitsvergütung, die nach Zeitabschnitten bemessen ist, gehört deshalb zur erforderlichen Bezeichnung des Streitgegenstands regelmäßig die Angabe der Zeitabschnitte, für die Vergütung in näher bestimmter Höhe verlangt wird. Der Umstand, dass der Arbeitgeber keine Drittschuldnererklärung nach § 840 Abs. 1 ZPO abgibt, ändert nichts an

den Bestimmtheitserfordernissen des Streitgegenstands. Nach der gesetzgeberischen Konzeption ist vorrangig der Schuldner und nicht der Drittschuldner Anspruchsgegner des Gläubigers für Auskünfte betreffend die Forderung. Bei dem Schadensersatzanspruch nach § 840 Abs. 2 Satz 2 ZPO ist der Gläubiger gemäß § 249 BGB so zu stellen, wie er bei einer richtigen und rechtzeitigen Auskunft des Drittschuldners gestanden hätte, und nicht so, als bestünde die Forderung des Schuldners gegen den Drittschuldner.

V. Deutsche Gerichtsbarkeit

Die deutsche Gerichtsbarkeit ist von der Entscheidung über die Rechtmäßigkeit der Befristung eines vom Direktor einer Europäischen Schule mit einem Lehrbeauftragten abgeschlossenen Arbeitsvertrags ausgeschlossen. Zur Entscheidung berufen ist die Beschwerdekammer bei den Europäischen Schulen. Dies hat der Siebte Senat mit Urteil vom 12. August 2015 (- 7 AZR 930/11 -) im Nachgang zu der Entscheidung des EuGH vom 11. März 2015 (- C-464/13 - [Oberto und O'Leary]) entschieden.

VI. Aussetzung nach § 98 Abs. 6 ArbGG

Unter Bestätigung und Fortsetzung der bisherigen Rechtsprechung hat der Zehnte Senat mit Beschluss vom 7. Januar 2015 (- 10 AZB 109/14 -) über die Aussetzung eines Rechtsstreits nach § 98 Abs. 6 ArbGG befunden. Eine Pflicht zur Aussetzung eines Rechtsstreits nach § 98 Abs. 6 ArbGG in der seit dem 16. August 2014 geltenden Fassung besteht nach dieser Entscheidung auch in bereits anhängigen Verfahren, wenn deren Entscheidung von der Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach § 5 TVG (oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG oder nach § 3a AÜG) abhängt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Streitgegenstand des anhängigen Rechtsstreits nicht mit dem Gegenstand des Verfahrens nach § 98 ArbGG identisch ist. Voraussetzung für eine Aussetzung nach § 98 Abs. 6 ArbGG ist, dass das Gericht ernsthafte Zweifel, dh. solche von erheblichem Gewicht, an der Wirksamkeit einer AVE oder Rechtsverordnung iSv. § 2a Abs. 1 Nr. 5 ArbGG hat. Allein der

Umstand, dass durch eine Partei des anhängigen Rechtsstreits oder durch Dritte hinsichtlich einer entscheidungserheblichen AVE ein Verfahren nach § 98 ArbGG eingeleitet wurde, begründet solche Zweifel noch nicht. Setzt ein Gericht einen Rechtsstreit nach § 98 Abs. 6 ArbGG aus, hat es im Aussetzungsbeschluss zu begründen, von welchen vorgetragene oder gerichtsbekanntem ernsthaften Zweifeln an der Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung oder Rechtsverordnung iSv. § 2a Abs. 1 Nr. 5 ArbGG es ausgeht und welche Tatsachen es dieser Annahme zugrunde legt.

VII. Erledigungserklärung in der Rechtsmittelinstanz

Nach dem Beschluss des Fünften Senats vom 23. September 2015 (- 5 AZR 290/15 (F) -) ist eine Beendigung des Rechtsstreits durch übereinstimmende Erledigungserklärungen beider Parteien in der Rechtsmittelinstanz nur wirksam möglich, wenn das jeweilige Rechtsmittel zur Zeit der Erledigungserklärung (noch) zulässig ist. Andernfalls ist das Rechtsmittel mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO als unzulässig zu verwerfen.

VIII. Prozesskostenhilfe

Der Zehnte Senat hat den Gerichtshof der Europäischen Union mit Beschluss vom 5. November 2015 (- 10 AZB 25/15 (A) -) gemäß Art. 267 AEUV um die Beantwortung der folgenden Frage ersucht: Gebietet der Anspruch einer natürlichen Person auf wirksamen Zugang zu den Gerichten bei einer Streitsache mit grenzüberschreitendem Bezug iSd. RL 2003/8/EG, dass die von der Bundesrepublik Deutschland gewährte Prozesskostenhilfe die vom Antragsteller verauslagten Kosten für die Übersetzung der Erklärung und der Anlagen zum Antrag auf Prozesskostenhilfe umfasst, wenn der Antragsteller zugleich mit der Klageerhebung bei dem auch als Empfangsbehörde iSv. Art. 13 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie zuständigen Prozessgericht Prozesskostenhilfe beantragt und die Übersetzung selbst hat anfertigen lassen?

C. Über das Bundesarbeitsgericht

I. Bibliothek

Die Bibliothek des Bundesarbeitsgerichts ist die größte juristische Spezialbibliothek mit Schwerpunkt Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland. Der Bestand umfasste Ende 2015 ca. 94.500 Medieneinheiten und ca. 82.000 Tarifverträge in einer hausinternen Sondersammlung.

Seit Verlegung des Gerichts nach Erfurt im Jahr 1999 steht ihr im repräsentativen Neubau auf dem Petersberg eine Gesamtfläche von ca. 1.700 qm mit 31 Arbeitsplätzen im Lesebereich zur Verfügung. Bestand und Dienstleistungen der Bibliothek sind gezielt auf die Bedürfnisse der Angehörigen des Gerichts ausgelegt, können aber auch von externen Benutzern während der allgemeinen Dienstzeiten in Anspruch genommen werden. Den Richterinnen, Richtern und Beschäftigten des Gerichts sind die Bestände jederzeit zugänglich.

Der gesamte Medienbestand ist im Online-Katalog verzeichnet, der an den Arbeitsplätzen im Haus, an den Auskunftsplätzen in der Bibliothek und im Internet nutzbar ist.

Im April 2015 ist die Bibliothek dem Bibliothekverbund Bayern (*BVB*) beigetreten. Neuzugänge der Bibliothek sind ab diesem Zeitraum auch über den BVB zu ermitteln.

Der Zeitschriftenbestand der Bibliothek ist außerdem in der Zeitschriftendatenbank (*ZDB*) nachgewiesen.

Die Bücher sind frei zugänglich nach einer eigenen Systematik gegliedert aufgestellt.

Neben dem Online-Katalog stehen verschiedene juristische Datenbanken auf CD-ROM zur Verfügung. Andere Datenbanken, insbesondere das juristische

Informationssystem juris und beck-online sind für dienstliche Recherchen online zugänglich.

II. Dokumentation

Die Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts wertet die ihr zugänglichen arbeitsrechtlichen Dokumente aus und erfasst diese sowohl in einer hausinternen Datenbank als auch in Dateien, die in das juristische Informationssystem juris Eingang finden. Daneben führt sie eine gerichtsinterne Chronologische Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts. In einem internen wöchentlich erscheinenden Informationsdienst weist die Dokumentationsstelle auf aktuelle Beiträge, Rechtsentwicklungen und Entscheidungen im nationalen und supranationalen Arbeitsrecht hin.

Dokumentiert werden insbesondere die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte, der Arbeitsgerichte, der Schiedsgerichte, der Kirchengerichte (seit 2007), sowie supranationaler Gerichte in Arbeitsrechtsstreitigkeiten, das einschlägige Schrifttum aus Periodika (Fachzeitschriften, Jahrbüchern etc.), Festschriften und anderen Sammelwerken sowie die Verwaltungsvorschriften aus Verkündungsblättern, Ministerialblättern etc., soweit ein Bezug zum Arbeitsrecht und zur Arbeitsgerichtsbarkeit besteht.

Die juris Datenbank Rechtsprechung enthält knapp 1.345.000 Dokumente aus allen Gerichtsbarkeiten. Etwas mehr als 92.000 dieser Dokumente betreffen Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen. Es handelt sich dabei um Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (26.400) sowie Entscheidungen der Instanzgerichte (Landesarbeitsgerichte 56.000, Arbeitsgerichte 9.800), hinzu kommen ca. 40 Entscheidungen von Bühnenschiedsgerichten, 140 kirchengerichtliche Entscheidungen, knapp 100 arbeitsrechtliche Entscheidungen von Gerichten der ehemaligen DDR sowie ca. 600 arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH), des Gerichts erster Instanz der Europäischen Union (EuG), des Gerichts für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union (EuGöD) und des Europäischen Gerichtshofs für Men-

schenrechte (EGMR), die ebenfalls vom Bundesarbeitsgericht dokumentiert wurden.

Seit 1995 werden - unabhängig von ihrer Veröffentlichung - sämtliche beim Bundesarbeitsgericht im Revisions- oder Rechtsbeschwerdeverfahren anhängigen Instanzentscheidungen mit ihrem Verfahrensgang (Eingang, Terminierung, Erledigungsart, Erledigungsdatum) für die juris Datenbank dokumentiert, sofern nicht das Verfahren unmittelbar nach Eingang beim Bundesarbeitsgericht beendet wird.

In der juris Datenbank Literaturnachweise (Aufsätze und Bücher) mit einem Bestand von knapp 950.000 Dokumenten betreffen knapp 123.000 Dokumente Literatur (seit 1970) mit Bezug zum Arbeitsrecht oder zur Arbeitsgerichtsbarkeit, etwa 52.000 hiervon wurden von der Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts dokumentiert.

An Verwaltungsregelungen (Erlasse, Bekanntmachungen, Richtlinien etc.) werden in der juris Datenbank Verwaltungsvorschriften für den Bereich des Sozial- und Arbeitsrechts ca. 34.000 Dokumente angeboten.

III. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Die Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts informiert jeweils in einer vierteljährlichen Terminvorschau über anstehende Verhandlungen in Fällen, die wegen ihres Gegenstands oder wegen der aufgeworfenen Rechtsfragen von besonderem Interesse sind.

Sobald in rechtlich bedeutsamen und für die Öffentlichkeit interessanten Fällen die Entscheidung ergangen ist, wird in einer Pressemitteilung hierüber berichtet. Dabei werden allerdings von den in den Terminvorschauen enthaltenen Verhandlungen nur solche Entscheidungen berücksichtigt, deren tatsächliche Grundlagen und rechtliche Erwägungen für eine derartige Kurzinformation geeignet sind.

Im Jahr 2015 wurden die Terminvorschauen an 963 Abonnenten und die insgesamt 65 Pressemitteilungen an 1.183 Bezieher versandt.

Das Bundesarbeitsgericht stellt in Zusammenarbeit mit der juris GmbH auch im Internet Informationen zur Verfügung. Unter der Adresse **<http://www.bundesarbeitsgericht.de>** befinden sich allgemeine Informationen über die Arbeitsgerichtsbarkeit, die Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts, die Bibliothek und die Dokumentationsstelle sowie eine Vorschau auf anstehende Verhandlungen. Im Übrigen kann die Sammlung der Pressemitteilungen des laufenden Jahres sowie der vorangegangenen fünf Jahre aufgerufen werden.

Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts ab 2010 stehen ebenfalls im Internet zur Verfügung. Hier ist eine Suche nach Daten, Nummer der Pressemitteilung oder Textstichworten möglich.

In einem jährlichen Pressegespräch werden ausführlich Geschäftsentwicklung, Schwerpunkte der Rechtsprechung im abgelaufenen Geschäftsjahr und zu erwartende arbeitsrechtliche Fragen erörtert.

Im Jahr 2015 haben 195 Gruppen mit mehr als 2.600 Personen - insbesondere Betriebs- und Personalräte sowie Führungskräfte, Referendare, Studierende und Schüler - Verhandlungen des Gerichts besucht. Sie wurden durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter über die zur Entscheidung anstehenden Sachverhalte sowie die Arbeitsgerichtsbarkeit und die Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts informiert.

Im Übrigen besteht nach wie vor großes Interesse an der Architektur des Gerichtsgebäudes und den Arbeitsbedingungen des Bundesarbeitsgerichts. Auch im vergangenen Jahr besichtigten wieder 34 Besuchergruppen das Bundesarbeitsgericht und wurden von fachkundigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Haus geführt.

Im Jahr 2015 waren Delegationen aus Japan, Südafrika und China sowie von verschiedenen Gerichten und Institutionen aus dem Inland zu Gast beim Bun-

desarbeitsgericht und informierten sich über die Arbeit eines obersten Gerichtshofs des Bundes vor Ort.

8. Europarechtliches Symposium beim Bundesarbeitsgericht

Am 23. und 24. April 2015 fand im Bundesarbeitsgericht zum achten Mal das Europarechtliche Symposium statt. Die Tagung wurde gemeinsam mit dem Deutschen Arbeitsgerichtsverband e.V. veranstaltet. Das europäische Arbeitsrecht hat angesichts der 28 verschiedenen Arbeitsrechtssysteme eigene Konzeptionen und Begrifflichkeiten entwickelt. Im Mittelpunkt des Symposiums stand die damit verbundene Herausforderung zur Anpassung des nationalen Arbeitsrechts an das europäische Arbeitsrecht durch die Mitgliedsstaaten und deren Gerichte.

Den ersten Themenblock des ersten Tages „Entwicklungen im Arbeitsrecht vor dem Hintergrund des demografischen Wandels“ eröffnete Prof. Dr. *Mia Rönnmar* von der Universität Lund (Schweden). Sie analysierte in ihrem Vortrag „Elder Law“ rechtsvergleichend die rechtliche Situation älterer Arbeitnehmer mit Blick auf Altersdiskriminierung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld, flexible Beschäftigung, Kündigungsschutz und Altersgrenzen. Im Anschluss referierte Prof. Dr. *Raimund Waltermann* (Universität Bonn) zum Thema „Das Alter, die Demografie und das Arbeitsrecht“. In seinem Vortrag ging er auf die zum 1. Juli 2014 in Kraft getretene Bestimmung des § 41 Satz 3 SGB VI ein und erörterte deren Vereinbarkeit mit der Befristungsrichtlinie 1999/70/EG und der Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG. Anhand der Fälle, in denen bei Erreichen der Altersgrenze keine existenzsichernde oder nicht den Lebensstandard tragende Altersrente beansprucht werden kann, legte er eindrucksvoll dar, dass das Arbeitsrecht nicht nur den Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbelangen zu bewältigen, sondern auch einen Ordnungsrahmen für an Gerechtigkeit orientierte Arbeitsbeziehungen - auch zwischen den Generationen - zu gestalten hat.

Der Präsident des BVerfG Prof. Dr. *Andreas Voßkuhle* behandelte im dritten Vortrag des Tages das Thema „Pyramide oder Mobile? - Menschenrechtsschutz durch die europäischen Verfassungsgerichte“. Ausgangspunkt des Vor-

trags war der Vergleich des Menschenrechtsschutzes in Europa durch den Gerichtshof der Europäischen Union, den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte und die nationalen Gerichte als europäische Verfassungsgerichte mit einem sich ständig in Bewegung befindlichen Mobile, das immer wieder austariert werden müsse und den Gegensatz zu einer strikten Pyramide bilde. Davon ausgehend skizzierte *Voßkuhle* Leitlinien für einen gelungenen Menschenrechtsschutz durch die europäischen Verfassungsgerichte, nach denen es keiner Kumulation, sondern einer Koordination der Aktivitäten der Verfassungsgerichte bedarf, und auch der Kompetenzbereich des Gerichtshofs der Europäischen Union und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte funktionalen Grenzen unterliege. Zusammenfassend hob er hervor, dass ein schlüssiges System der Menschenrechtsgewährleistung in Europa einen Rechtsprechungsdialog der europäischen Verfassungsgerichte im gegenseitigen Respekt, der Rücksichtnahme und des Austausches voraussetze.

Der zweite Tag des Symposiums war dem Einfluss der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union auf das deutsche Arbeitsrecht gewidmet. Den ersten Vortrag des Tages hielt Prof. Dr. *Jacob Joussen* (Ruhr-Universität Bochum). Er analysierte aus wissenschaftlicher Sicht anhand zahlreicher Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union die Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht. Schwerpunkt seiner Ausführungen waren die aktuellen Entwicklungen im Diskriminierungs-, Befristungs- und Urlaubsrecht. Zum Diskriminierungsrecht standen der Diskriminierungsbegriff und die Diskriminierung wegen Alters und Behinderung im Vordergrund. Zum Befristungsrecht erfolgte eine vertiefte Erörterung der Missbrauchskontrolle bei Kettenbefristungen im Spiegel der Rechtsprechung des BAG und des EuGH. Zuletzt ging *Joussen* auf die sich im Anschluss an die Entscheidung „Schultz-Hoff“ noch stellenden Fragen zum Urlaubsrecht ein. Anschließend behandelte Rechtsanwältin *Dr. Barbara Reinhard* in ihrem Vortrag zur „Aktuellen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zum Arbeitsrecht“ aus Unternehmenssicht Fragen des Betriebsübergangs, des kollektiven Arbeitsrechts und des Arbeitnehmerbegriffs. Anhand der Entwicklung der Rechtsprechung zum Betriebsübergang im Wechselspiel zwischen Bundesarbeitsgericht und Gerichtshof der

Europäischen Union zeigte sie anschaulich auf, dass Unternehmer klare Leitlinien für ihr Handeln benötigten.

Den Vorträgen folgte ein intensiver Meinungsaustausch zwischen den Gästen des Symposions und den Referenten.

Das Symposion wurde von insgesamt 320 Gästen besucht.

Besuch des Bundespräsidenten beim Bundesarbeitsgericht

Am 5. November 2015 besuchte Bundespräsident Joachim Gauck das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Dort wurde er von der Präsidentin des Gerichts Ingrid Schmidt und dem Vizepräsidenten Dr. Rudi Müller-Glöge begrüßt. Den Bundespräsidenten begleiteten der Chef des Bundespräsidialamts, Staatssekretär David Gill, sowie der Leiter des Referats Verfassung und Recht, Prof. Dr. Stefan Ulrich Pieper.

Im Mittelpunkt des Besuches stand ein Empfang für alle Bediensteten des Bundesarbeitsgerichts, an dem auch ehrenamtliche Richterinnen und Richter teilnahmen. In ihrer Begrüßungsansprache wies die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts darauf hin, dass für alle Anwesenden die Wiedervereinigung eine Zäsur bedeutet habe. Die Verlegung des Sitzes des vor mehr als 60 Jahren in Kassel gegründeten Bundesarbeitsgerichts nach Erfurt habe zum Ausdruck gebracht, dass künftig höchste staatliche Funktionen in gleicher Weise von den neuen wie von den alten Bundesländern ausgeübt würden. Für die damaligen Angehörigen des Bundesarbeitsgerichts habe das zugleich eine grundlegende Veränderung sowohl der beruflichen als auch der privaten Umstände nach sich gezogen. Noch größer aber seien die Veränderungen für die Menschen im sogenannten Beitrittsgebiet gewesen. Verloren sie ihren Arbeitsplatz, hätten sie die oft bittere Erfahrung gemacht, dass das Arbeitsrecht keine Arbeitsplätze schaffe und auch keine erhalte, wo es an Beschäftigungsmöglichkeiten fehle. Sie hätten aber auch erfahren, dass über ihre Belange unabhängige Gerichte entschieden, die ihnen Gehör schenkten und sie vor Willkür schützten.

Der Bundespräsident würdigte in seiner Ansprache die Arbeit des Bundesarbeitsgerichts und der Arbeitsgerichtsbarkeit insgesamt. Beim Arbeitsrecht handele es sich um ein schwieriges Rechtsgebiet, ein „lebendiges Rechtsgebäude“. Bei der Lösung der in der Arbeitswelt entstehenden Probleme mache die Arbeitsgerichtsbarkeit dem Land weltweit Ehre. Der Bundespräsident hob den hohen Anteil von an der Rechtsprechung mitwirkenden ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern hervor, der zu besonders wirklichkeitsnahen Entscheidungen beitrage. Auch wenn keine Instanz vor Fehlern geschützt sei und nicht jede Entscheidung den Erwartungen aller Parteien entsprechen könne, seien die Ergebnisse doch stets sorgfältig begründet. Der Bundespräsident betonte, dass die Herrschaft des Rechts und ein funktionierendes Justizsystem von zentraler Bedeutung für die Demokratie seien. Dies gelte auch und gerade mit Blick auf die Menschen in den neuen Bundesländern, in denen die Rolle des Rechts Jahrzehnte zuvor diskreditiert gewesen sei. Deshalb sei es besonders wichtig gewesen, den Sitz auch oberster Bundesgerichte in das Gebiet der neuen Bundesländer zu verlegen. Neben ihrer großen Bedeutung für das sozialpartnerschaftliche Zusammenleben in der Arbeitswelt habe die Arbeitsgerichtsbarkeit wie die gesamte Justiz eine besondere Verantwortung für die Freiheit und die Stabilität der Demokratie.

Im Rahmen seines Arbeitsbesuchs führte der Bundespräsident auch ein Fachgespräch mit Richterinnen und Richtern des Bundesarbeitsgerichts. Dabei galt sein Interesse dem Arbeitskampfrecht und den Fragen des Tarifeinheitsgesetzes. Weitere Themen waren die Schaffung eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuchs und die Berichtigung überholter Rechtsnormen.

In ihrer Einführung in das Arbeitskampfrecht betonte die Richterin am Bundesarbeitsgericht Kristina Schmidt die besonderen Herausforderungen, vor denen die Arbeitsgerichtsbarkeit im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen immer wieder stehe. Arbeitskampfrecht sei im Wesentlichen Richterrecht. Rechtsgrundlage sei allein die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete kollektive Koalitionsfreiheit, welche das Recht umfasse, Tarifverträge zu schließen und bei Tarifverhandlungen auch durch Arbeitskampfmaßnahmen Druck auf die Gegenseite auszuüben. Das sich anschließende Gespräch hatte insbesondere

die Bedeutung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes im Arbeitskampfrecht zum Gegenstand. Der Bundespräsident informierte sich auch über den Umgang der Arbeitsgerichte mit eilbedürftigen Anträgen auf Untersagung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts hob hervor, dass die Richterinnen und Richter der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte solche Verfahren in kürzester Frist rechtskräftig entschieden.

Anschließend widmete sich der Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Jürgen Treber den mit dem Tarifeinheitsgesetz verbundenen Problemstellungen. Er wies darauf hin, dass das Gesetz einen verfassungsrechtlich sensiblen Bereich berühre. Es werfe die Frage auf, ob die mit dem Tarifeinheitsgesetz verfolgten ordnungspolitischen Vorstellungen im Einklang mit dem durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Recht auf kollektiv ausgeübte Privatautonomie stünden. Dazu bleibe die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts in den gegen das Gesetz anhängigen Verfassungsbeschwerden abzuwarten.

Den dritten Schwerpunkt der Gesprächsrunde bildete die Schaffung eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuches, ein bislang „uneingelöstes Versprechen des Gesetzgebers“, so die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Martina Ahrendt. Erörtert wurden vor allem der Handlungsauftrag des Einigungsvertrags und die Schwierigkeiten für die Rechtsanwender, die sich aus der Zersplitterung der arbeitsrechtlichen Regelungen ergäben. Auch von der Rechtsprechung entwickelte Grundsätze - etwa zur Arbeitnehmerhaftung oder zum Fragerecht des Arbeitgebers - könnten in einem einheitlichen Arbeitsgesetzbuch kodifiziert werden. Dazu wies der Vorsitzende Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rüdiger Linck auf ein ähnliches Problem hin: den Verzug des Gesetzgebers bei der Anpassung nationalen Gesetzesrechts an unionsrechtliche Vorgaben. Hier bestehe Bedarf für ein „Rechtsbereinigungsgesetz“. So seien Bestimmungen etwa zu Kündigungsfristen (§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB) oder zum Urlaubsrecht wegen Verstoßes gegen das Unionsrecht nicht mehr anwendbar, aber noch im Gesetz abgedruckt. Die zutreffende Rechtslage sei daher für betroffene Arbeitnehmer oder Arbeitgeber nicht erkennbar. Gleiches gelte etwa für die vorkonstitutionelle Regelung in § 75 Abs. 3 HGB, die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit langem wegen eines Verstoßes gegen Art. 3 GG als unanwendbar

angesehen werde. Die hieraus ersichtliche Untätigkeit der Politik rief bei dem Bundespräsidenten Erstaunen hervor.

Übersicht über die Pressemitteilungen 2015

lfd. Nr.	Nr.	Datum	Stichwort
2372	1/15	13.01.15	Zu den Voraussetzungen für den Bezug einer Betriebsrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres - Auslegung einer Versorgungsordnung - 3 AZR 894/12 -
2373	2/15	10.02.15	Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung - 9 AZR 455/13 -
2374	3/15	10.02.15	Urlaub bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen - 9 AZR 53/14 (F) -
2375	4/15	11.02.15	Geschäftslage des Bundesarbeitsgerichts zum 1. Januar 2015
2376	5/15	11.02.15	Befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Renteneintrittsalters - 7 AZR 17/13 -
2377	6/15	12.02.15	Verdachtskündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses - 6 AZR 845/13 -
2378	7/15	19.02.15	Observation durch einen Detektiv mit heimlichen Videoaufnahmen - 8 AZR 1007/13 -
2379	8/15	19.02.15	Veröffentlichung von Videoaufnahmen eines Arbeitnehmers - Einwilligungserfordernis - 8 AZR 1011/13 -
2380	9/15	25.02.15	Anwendung griechischer Spargesetze in Deutschland - 5 AZR 962/13 (A) -
2381	10/15	05.03.15	Mitteilung zum Verfahren - 6 AZR 83/14 -
2382	11/15	12.03.15	Wirksamkeit einer Klageverzichtsklausel in einem Aufhebungsvertrag - 6 AZR 82/14 -
2383	12/15	17.03.15	Mitteilung zum Verfahren - 4 AZR 246/13 -

2384	13/15	17.03.15	Ausbildungsvergütung bei mit öffentlichen Mitteln gefördertem Ausbildungsplatz - 9 AZR 732/13 -
2385	14/15	18.03.15	Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit - Verschulden bei langjähriger Alkoholabhängigkeit - 10 AZR 99/14 -
2386	15/15	18.03.15	Mitteilung zu dem Rechtsbeschwerdeverfahren - 7 ABR 42/12 -
2387	16/15	19.03.15	Schmerzensgeld und Schadensersatz im Berufsausbildungsverhältnis - 8 AZR 67/14 -
2388	17/15	26.03.15	Kündigung nach In-vitro-Fertilisation - 2 AZR 237/14 -
2389	18/15	31.03.15	Mitteilung zum Verfahren - 10 AZR 913/13 -
2390	19/15	13.04.15	Streik im Entleihbetrieb - Leistungsverweigerungsrecht des Leiharbeitnehmers; Mitteilung zu den Verfahren - 1 AZR 792/13 und 1 AZR 793/13 -
2391	20/15	15.04.15	Anspruch auf tarifliche Leistungen - Stichtagsregelung für Gewerkschaftsmitglieder - 4 AZR 796/13 -
2392	21/15	15.04.15	Ansprüche aus Tarifvertrag - Günstigkeitsvergleich - 4 AZR 487/13 -
2393	22/15	21.04.15	Betriebsrentenanpassung - konzerninterne Verrechnungspreisabrede - wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers - Berechnungsdurchgriff - 3 AZR 729/13 -
2394	23/15	22.04.15	Mitteilung zum Verfahren - 6 AZR 186/14 -
2395	24/15	23.04.15	8. Europarechtliches Symposium beim Bundesarbeitsgericht
2396	25/15	29.04.15	Neuer Richter am Bundesarbeitsgericht
2397	26/15	29.04.15	Neuer Richter am Bundesarbeitsgericht
2398	27/15	29.04.15	Neue Richterin am Bundesarbeitsgericht

2399	28/15	29.04.15	Angemessenheit der Ausbildungsvergütung nach der Verkehrsanschauung - 9 AZR 108/14 -
2400	29/15	29.04.15	Richter am Bundesarbeitsgericht a.D. Prof. Dr. Hans-Wolf Friedrich verstorben
2401	30/15	13.05.15	Mindestlohn für pädagogisches Personal auch bei Entgeltfortzahlung an Feiertagen und bei Arbeitsunfähigkeit - 10 AZR 191/14 -
2402	31/15	19.05.15	Kürzung des Erholungsurlaubs wegen Elternzeit - 9 AZR 725/13 -
2403	32/15	16.06.15	Mitteilung zu dem Verfahren - 9 AZR 215/14 -
2404	33/15	17.06.15	Dynamik einer Verweisklausel nach Betriebsübergang - 4 AZR 61/14 (A) -
2405	34/15	18.06.15	Diskriminierungsschutz bei Scheinbewerbung? - 8 AZR 848/13 (A) -
2406	35/15	25.06.15	Eingruppierung einer Lehrerin für herkunftssprachlichen Unterricht - 6 AZR 383/14 -
2407	36/15	16.07.15	Außerordentliche Kündigung - Nutzung dienstlicher Ressourcen zur Herstellung privater „Raubkopien“ - 2 AZR 85/15 -
2408	37/15	23.07.15	Altersdiskriminierende Kündigung im Kleinbetrieb - 6 AZR 457/14 -
2409	38/15	23.07.15	Überbrückungsbeihilfe nach dem TV SozSich bei Betriebsübergang auf privaten Arbeitgeber - 6 AZR 687/14 -
2410	39/15	04.08.15	Mitteilung zu dem Verfahren - 3 AZR 421/13 -
2411	40/15	04.08.15	Hinterbliebenenversorgung - Späthenklausel - Diskriminierung wegen des Alters - 3 AZR 137/13 -
2412	41/15	11.08.15	Arbeitnehmerstatus von Zirkusartisten - 9 AZR 98/14 -
2413	42/15	19.08.15	Annahmeverzug bei rückwirkender Begründung eines

			Arbeitsverhältnisses - 5 AZR 975/13 -
2414	43/15	25.08.15	Arbeitskampfrecht - Schadensersatz drittbetroffener Unternehmen - 1 AZR 754/13 - und - 1 AZR 875/13 -
2415	44/15	31.08.15	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Friedrich Hauck im Ruhestand
2416	45/15	01.09.15	Prof. Dr. Anja Schlewing neue Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht
2417	46/15	15.10.15	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a. D. Prof. Dr. Werner Thomas verstorben
2418	47/15	20.10.15	Urlaubsdauer bei kurzfristiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses - 9 AZR 224/14 -
2419	48/15	22.10.15	Insolvenzanfechtung bei Zahlung über ein Konto des Sohns des Schuldners - 6 AZR 538/14 -
2420	49/15	30.10.15	Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Helga Laux im Ruhestand
2421	50/15	01.11.15	Richter am Bundesarbeitsgericht Axel Breinlinger im Ruhestand
2422	51/15	01.11.15	Neuer Richter am Bundesarbeitsgericht
2423	52/15	04.11.15	Leiharbeitnehmer zählen für Art der Wahl der Auf- sichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer - 7 ABR 42/13 -
2424	53/15	05.11.15	Besuch des Bundespräsidenten beim Bundesarbeits- gericht
2425	54/15	10.11.15	Versorgungsausgleich - Bindungswirkung familienge- richtlicher Entscheidungen - 3 AZR 813/14 -
2426	55/15	10.11.15	Gleichbehandlung Arbeiter und Angestellte - 3 AZR 575/14 - ua.
2427	56/15	17.11.15	Sozialplanabfindung - Benachteiligung wegen Behin- derung - 1 AZR 938/13 -
2428	57/15	18.11.15	Mitteilung zum Verfahren - 9 AZR 149/15 -
2429	58/15	19.11.15	Ausschlussfrist im Insolvenzplan für die Klage bei bestrittener Forderung

			- 6 AZR 559/14 -
2430	59/15	19.11.15	Keine Anrechnung eines vorausgegangenen Praktikums auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis - 6 AZR 844/14 -
2431	60/15	08.12.15	Richter am Bundesarbeitsgericht a. D. Jörg Triebfürst verstorben
2432	61/15	08.12.15	Ausschluss von Sozialplanabfindung und Klageverzichtsprämien - 1 AZR 595/14 -
2433	62/15	09.12.15	Mitteilung zum Verfahren - 7 AZR 900/13 -
2434	63/15	09.12.15	Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags - Dauerhafte Nachtarbeit - 10 AZR 423/14 - ua.
2435	64/15	14.12.15	Mitteilung zum Verfahren - 7 AZR 259/14 -
2436	65/15	17.12.15	Schenkungsanfechtung bei Entgeltzahlung an die freigestellte Ehefrau - 6 AZR 186/14 -

IV. Personalien

Der Bundespräsident hat den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg Dr. Guido Schlünder mit Wirkung vom 1. Mai 2015 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Herr Dr. Schlünder wurde dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts zugeteilt. (Pressemitteilung Nr. 25/15)

Der Bundespräsident hat den Richter am Arbeitsgericht Hamburg Matthias Waskow mit Wirkung vom 1. Mai 2015 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Herr Waskow wurde dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts zugeteilt. (Pressemitteilung Nr. 26/15)

Der Bundespräsident hat die Richterin am Arbeitsgericht Würzburg Dr. Annette Volk mit Wirkung vom 1. Mai 2015 zur Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt. Frau Dr. Volk wurde dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts zugeteilt. (Pressemitteilung Nr. 27/15)

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Friedrich Hauck ist mit Ablauf des 31. August 2015 in den Ruhestand getreten. Herr Hauck kam im Juli 1992 zum Bundesarbeitsgericht und war zunächst dem Zehnten Senat zugeteilt. Im Jahre 1999 wechselte er in den Ersten Senat. Seit seiner Ernennung zum Vorsitzenden Richter im September 2001 leitete er den Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts. (Pressemitteilung Nr. 44/15)

Mit Wirkung vom 1. September 2015 wurde die Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Anja Schlewing zur Vorsitzenden Richterin ernannt. Prof. Dr. Schlewing, die zuvor dem Dritten Senat angehörte, übernahm den Vorsitz des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts. (Pressemitteilung Nr. 45/15)

Richter am Bundesarbeitsgericht Axel Breinlinger ist mit Ablauf des 31. Oktober 2015 in den Ruhestand getreten. Herr Breinlinger wurde im Mai 2001 zum Richter am Bundesarbeitsgericht berufen. Er war zunächst dem Dritten Senat zugeteilt und seit dem Jahr 2008 dem Achten Senat zugewiesen. (Pressemitteilung Nr. 50/15)

Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Helga Laux ist mit Ablauf des 31. Oktober 2015 in den Ruhestand getreten. Frau Dr. Laux wurde im November 2001 zur Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt. Sie war dem Achten Senat und dem Fünften Senat zugeteilt. (Pressemitteilung Nr. 49/15)

Der Bundespräsident hat den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen Dr. Hinrich Vogelsang mit Wirkung vom 1. November 2015 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Herr Dr. Vogelsang wurde dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts zugeteilt. (Pressemitteilung Nr. 51/15)

D. Tabellarischer Anhang

Geschäftsjahr 2015

Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts

Zeilen Nr.	Anhängige Verfahren	Verfahren	
		Insgesamt	Veränderungen gegenüber Vorjahr
1	Revisionen		
11	unerledigte Revisionen am Jahresanfang	1160	- 255
12	Eingelegte Revisionen	867	+ 22
	davon aus		
1201	Baden-Württemberg	75	0
1202	Bayern	138	- 25
1203	Berlin-Brandenburg	55	+ 19
1204	Bremen	3	- 12
1205	Hamburg	14	- 9
1206	Hessen	172	+ 89
1207	Mecklenburg-Vorpommern	33	+ 27
1208	Niedersachsen	61	+ 29
1209	Nordrhein-Westfalen	209	- 106
1210	Rheinland-Pfalz	14	+ 3
1211	Saarland	2	+ 1
1212	Sachsen	40	+ 13
1213	Sachsen-Anhalt	33	+ 10
1214	Schleswig-Holstein	11	+ 1
1215	Thüringen	7	- 18
13	Revisionen insgesamt	2027	- 233
14	erledigte Revisionen	1003	- 97
141	nach der Art der Erledigung		
1411	streitiges Urteil	535	+ 43
1412	sonstiges Urteil	9	+ 6
1413	Beschluss nach § 91a ZPO	8	- 3
1414	sonstiger Beschluss	11	+ 1
1415	Vergleich	116	- 276
1416	Rücknahme	289	+ 122
1417	auf sonstige Art	35	+ 10
142	durch streitiges Urteil erledigte Revisionen (Zeile 1411) nach der Dauer des Verfahrens		
1421	bis zu 6 Monaten	5	- 1
1422	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	106	+ 53
1423	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	342	+ 16
1424	über 2 Jahre	82	- 25

15	unerledigte Revisionen am Jahresende	1024	- 136
2	Rechtsbeschwerden		
21	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresanfang	103	- 25
22	eingereichte Rechtsbeschwerden	60	- 4
	davon aus		
2201	Baden-Württemberg	10	+ 3
2202	Bayern	4	- 3
2203	Berlin-Brandenburg	13	+ 5
2204	Bremen	0	- 4
2205	Hamburg	3	- 1
2206	Hessen	5	0
2207	Mecklenburg-Vorpommern	0	0
2208	Niedersachsen	4	- 1
2209	Nordrhein-Westfalen	12	+ 1
2210	Rheinland-Pfalz	3	+ 2
2211	Saarland	0	- 2
2212	Sachsen	3	+ 2
2213	Sachsen-Anhalt	3	0
2214	Schleswig-Holstein	0	- 4
2215	Thüringen	0	- 2
23	Rechtsbeschwerden insgesamt	163	- 29
24	erledigte Rechtsbeschwerden	59	- 30
	davon		
241	durch mündliche Verhandlung	29	- 11
242	ohne mündliche Verhandlung	2	- 2
243	durch Einstellung des Verfahrens gem. § 94 Nr. 3 ArbGG oder auf sonstige Art	28	- 17
25	durch Beschluss erledigte Rechtsbeschwerden (Zeilen 241 - 242) nach der Dauer des Verfahrens		
251	bis zu 6 Monaten	0	0
252	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	1	+ 1
253	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	16	- 21
254	über 2 Jahre	14	+ 7
26	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresende	104	+ 1

3	Nichtzulassungsbeschwerden		
31	Verfahren gem. § 72a ArbGG		
311	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	283	- 13
312	beantragte Verfahren	1180	+ 35
313	Verfahren insgesamt	1463	+ 22
314	erledigte Verfahren	1186	+ 28
	davon durch		
3141	stattgebenden Beschluss	49	- 15
3142	Zurückweisung	211	- 65
3143	Zurückverweisung	21	- 6
3144	Verwerfung	686	+ 81
3145	Rücknahme	199	+ 49
3146	auf sonstige Art	20	- 16
3147	unerledigte Verfahren am Jahresende	277	- 6
32	Verfahren gem. § 92a ArbGG		
321	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	16	- 12
322	beantragte Verfahren	91	- 1
323	Verfahren insgesamt	107	- 13
324	erledigte Verfahren	76	- 28
	davon durch		
3241	stattgebenden Beschluss	7	+ 5
3242	Zurückweisung	31	- 3
3243	Zurückverweisung	0	- 1
3244	Verwerfung	17	- 30
3245	Rücknahme	17	+ 1
3246	auf sonstige Art	4	0
3247	unerledigte Verfahren am Jahresende	31	+ 15
4	Revisionsbeschwerden		
41	Verfahren gem. § 72b ArbGG		
411	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	2	+ 2
412	beantragte Verfahren	5	+ 1
413	Verfahren insgesamt	7	+ 3
414	erledigte Verfahren	5	+ 3
	davon durch		
4141	stattgebenden Beschluss (Zurückverweisung)	2	+ 1
4142	Zurückweisung	0	- 1
4143	Verwerfung	2	+ 2
4144	Rücknahme	1	+ 1
4145	auf sonstige Art	0	0
415	unerledigte Verfahren am Jahresende	2	0

42	Verfahren gem. § 77 ArbGG		
421	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	5	+ 4
422	beantragte Verfahren	11	- 2
423	Verfahren insgesamt	16	+ 2
424	erledigte Verfahren	14	+ 5
	davon durch		
4241	stattgebenden Beschluss	0	0
4242	Zurückweisung	3	+ 2
4243	Verwerfung	10	+ 2
4244	Rücknahme	1	+ 1
4245	auf sonstige Art	0	0
425	unerledigte Verfahren am Jahresende	2	- 3
43	Verfahren gem. § 78 ArbGG		
431	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	16	- 24
432	beantragte Verfahren	57	- 53
433	Verfahren insgesamt	73	- 77
434	erledigte Verfahren	61	- 70
	davon durch		
4341	stattgebenden Beschluss	13	+ 7
4342	Zurückweisung	14	+ 5
4343	Verwerfung	27	- 47
4344	Rücknahme	6	- 13
4335	auf sonstige Art	4	- 22
435	unerledigte Verfahren am Jahresende	12	- 7
5	Bestimmungen des zuständigen Gerichts		
51	unerledigte Anträge am Jahresanfang	0	- 2
52	eingereichte Anträge	10	+ 7
53	Anträge insgesamt	10	+ 5
54	erledigte Anträge	9	+ 4
55	unerledigte Anträge am Jahresende	1	+ 1
6	Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe		
61	Anträge außerhalb einer anhängigen Revision		
611	unerledigte Anträge am Jahresanfang	17	+ 13
612	eingereichte Anträge	32	- 24
613	Anträge insgesamt	49	- 11
614	erledigte Anträge	41	- 2
615	unerledigte Anträge am Jahresende	8	- 9
62	ergangene Entscheidungen bei anhängigen Revisionsverfahren (Zahl der Beschlüsse)	14	- 3

7	Entscheidung über Anträge auf Einstellung der Zwangsvollstreckung	8	+ 4
8	in das allgemeine Register eingetragene Anträge und Anfragen	243	- 33
9	Großer Senat (Anrufungen)		
91	unerledigte Vorlagen am Jahresanfang	0	0
92	eingereichte Vorlagen	0	0
93	Vorlagen insgesamt	0	0
94	entschiedene Vorlagen	0	0
95	unerledigte Vorlagen am Jahresende	0	0

Revisionen (AZR) nach der Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2015

Art der Erledigungen		Zulassung		Summe Spalten 2a-2b 3	Entschieden zugunsten	
		durch LAG 2a	durch BAG 2b		Arbeit- geber 3a	Arbeit- nehmer 3b
1		2a	2b	3	3a	3b
I.	durch streitiges Urteil					
	1. als unzulässig verworfen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	5	0	5	3	2
	b) im schriftlichen Verfahren	0	0	0	0	0
	2. als unbegründet zurückgewiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	251	16	267	184	72
	b) im schriftlichen Verfahren	7	0	7	4	1
	3. unter Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils zurückverwiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	71	28	99	58	34
	b) im schriftlichen Verfahren	4	0	4	0	4
4. der Revision ganz oder teilweise stattgegeben						
a) aufgrund mündlicher Verhandlung	143	6	149	95	42	
b) im schriftlichen Verfahren	4	0	4	1	2	
II.	durch sonstiges Urteil	9	0	9	2	5
III.	durch Beschluss					
	1. als unzulässig verworfen	10	1	11	5	2
	2. Kostenbeschluss § 91a ZPO	8	0	8	0	0
IV.	durch Vergleich					
	1. gerichtlichen Vergleich	108	6	114		
	2. außergerichtlichen Vergleich	2	0	2		
V.	durch Rücknahme	287	2	289		
VI.	auf sonstige Art	34	1	35		
	Summe	943	60	1003	352	164

Rechtsbeschwerden (ABR) nach Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2015

Zulassung	Zulassung		Summe Spalte 2a-2b
	durch LAG	durch BAG	
1	2a	2b	3
1. Als unzulässig verworfen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	1	0	1
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
2. Als unbegründet zurückgewiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	11	5	16
b) ohne mündliche Anhörung	2	0	2
3. Aufgehoben und zurückverwiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	2	1	3
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
4. Ganz oder teilweise stattgegeben			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	9	0	9
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
5. Einstellung gemäß § 94 Abs. 3 ArbGG	10	0	10
6. Sonstige Art	17	1	18
Summe	52	7	59

E. Geschäftsverteilung

Für das Geschäftsjahr 2015 (Stand 1.1.2015) sind den zehn Senaten des Bundesarbeitsgerichts im Wesentlichen folgende Rechtsmaterien zugewiesen:

1. Senat

Materielles Betriebsverfassungs-, Personalvertretungs- und kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht, Vereinigungsfreiheit, Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit, Arbeitskampfrecht

2. Senat

Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigungen sowie daran anschließende Abfindungs- und Weiterbeschäftigungsansprüche, Ersetzung der Zustimmung zur Kündigung, Abmahnungen

3. Senat

Betriebliche Altersversorgung einschließlich entsprechende Versorgungsschäden

4. Senat

Tarifvertragsrecht und Anwendung eines Tarifvertrages in seiner Gesamtheit auf ein Arbeitsverhältnis, Ein-, Höher-, Um- und Rückgruppierungen

5. Senat

Arbeitsentgeltansprüche einschließlich Naturalvergütungen und Arbeitszeitkonten, Mutterschutz

6. Senat

Die Auslegung von Tarifverträgen und Dienstordnungen des öffentlichen Dienstes sowie von Tarifverträgen bei den Alliierten Streitkräften einschließlich darin in Bezug genommener Rechtsnormen, gleichgültig, ob sie unmittelbar oder aufgrund Verweisung Anwendung finden, soweit es sich nicht um Rechtsstreitigkeiten handelt, in denen eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien Partei ist. Auslegung von Tarifverträgen, an die in einer Rechtsform des bürgerlichen Rechts betriebene Unternehmen gebunden sind, an denen überwiegend juristische Personen des öffentlichen Rechts unmittelbar oder mittelbar Anteile halten, von Tarifverträgen bei der Deutschen Bahn, der Deutschen Post, der Postbank, der Deutschen Telekom und bei den mit ihnen verbundenen Unternehmen. Insolvenzrecht, Beendigung des Arbeitsverhältnisses in anderer Weise als durch Kündigung sowie daran anschließende Ansprüche auf Weiterbeschäftigung, Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses

7. Senat

Formelles Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht, Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund einer Befristung oder Bedingung oder aufgrund des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie daran jeweils anschließende Ansprüche auf Weiterbeschäftigung

8. Senat

Schadensersatz, Betriebsübergang und damit verbundene Kündigungen sowie Weiterbeschäftigungs- oder Wiedereinstellungsansprüche und Abfindungen, Entschädigungen, Vertragsstrafen sowie alle nicht in die Zuständigkeit anderer Senate fallende Rechtsstreitigkeiten

9. Senat

Recht des Erholungs-, Bildungs-, Sonder- und Erziehungsurlaubs sowie der Elternzeit, Urlaubsgeld, Vorruhestands- und Altersteilzeit, Zeugnisrecht, Ansprüche auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses, Arbeitnehmerstatus, Konkurrentenklage im öffentlichen Dienst, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitnehmererfindungen, Berufsbildung, Schwerbehindertenrecht

10. Senat

Gratifikationen, Aktienoptionen und Sondervergütungen, Tätigkeitszulagen und Erschwerniszulagen, Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen, ergebnisorientierte Zahlungen und Zielvereinbarungen, Wettbewerbs-, Handelsvertreter- und Zwangsvollstreckungsrecht, Arbeitspflicht, Beschäftigungspflicht

Für das Geschäftsjahr 2015 (Stand 1.1.2015) sind den zehn Senaten folgende Richter zugewiesen:

1. Senat

Vorsitzende: Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt

1. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch
2. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt

2. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft

1. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger
2. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor
3. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann

3. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger

1. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Schlewing
2. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner
3. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt

4. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert

1. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt
2. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber
3. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck

5. Senat

Vorsitzender: Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge

1. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux
2. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl
3. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber

6. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier

1. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge
2. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel

7. Senat

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl

1. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel
2. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt
3. Beisitzer/in Richter/in am Bundesarbeitsgericht NN

8. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck

1. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Breinlinger
2. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter
3. Beisitzer/in Richter/in am Bundesarbeitsgericht NN

9. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler

1. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer
2. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow
3. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Klose

10. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck

1. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder
2. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune
3. Beisitzer/in Richter/in am Bundesarbeitsgericht NN

Der Jahresbericht gibt einen Überblick über die Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts im Geschäftsjahr 2015

Im Teil A wird die Geschäftsentwicklung anhand von statistischem Zahlenmaterial dargestellt. Teil B enthält eine Auswahl von Entscheidungen, die nach Auffassung der zehn Senate des Bundesarbeitsgerichts für die arbeitsrechtliche Praxis bedeutsam sind. Im Teil C wird über die Bibliothek, über die Dokumentationsstelle und über die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie über Personalien informiert. Tabellarische Angaben sind in Teil D des Berichts zusammengefasst.