



Bundesarbeitsgericht



Jahresbericht  
2016



**Jahresbericht  
des Bundesarbeitsgerichts  
2016**

## **Impressum**

Herausgeberin: Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Redaktion: Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts  
Tel. 0361 2636-1427

Stand: 31.12.2016

Hausanschrift: Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift: Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

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

E-Mail: [bag@bundesarbeitsgericht.de](mailto:bag@bundesarbeitsgericht.de)

Telefon: 0361 2636-0  
Fax: 0361 2636-2000

<b>A. Geschäftsentwicklung .....</b>	<b>10</b>
<b>B. Rechtsprechungsübersicht .....</b>	<b>13</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>20</b>
<b>1. Abschnitt Recht des Arbeitsverhältnisses .....</b>	<b>23</b>
<b>I. Bewerbungsverfahrensanspruch.....</b>	<b>23</b>
<b>II. Arbeitsbedingungen.....</b>	<b>23</b>
<b>III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis .....</b>	<b>24</b>
1. Vergütung.....	24
2. Urlaub.....	30
3. Schadensersatz.....	32
4. Ausschlussfrist .....	33
5. Verzichtsklausel / Ausgleichsquittung.....	35
<b>IV. Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.....</b>	<b>35</b>
<b>V. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit ...</b>	<b>36</b>
1. Bewerberbegriff des AGG .....	36
2. Transsexualität .....	37
3. Religion .....	37
4. Schwerbehinderung.....	38
5. Alter.....	39
6. Benachteiligungsverbot nach § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG.....	41
<b>VI. Beendigung von Arbeitsverhältnissen .....</b>	<b>42</b>
1. Kündigung .....	42
2. Befristungs-/ Bedingungskontrollrecht .....	46
3. Recht zur vorzeitigen Beendigung im Abwicklungsvertrag.....	50
<b>VII. Betriebsübergang.....</b>	<b>50</b>
<b>VIII. Betriebliche Altersversorgung .....</b>	<b>51</b>
1. Beitragsbezogene Leistungszusage .....	51
2. Umfassungszusage.....	52
3. Umdeutung einer Betriebsvereinbarung .....	52
4. Ablösung von Versorgungszusagen .....	53
5. Änderung einer Ermessensentscheidung auf Gewährung einer Waisenrente .....	53
6. Versicherungsförmige Lösung .....	54
7. Benachteiligungsverbote .....	55
8. Insolvenzsicherung bei Kapitaleistungen .....	56

<b>2. Abschnitt</b>	<b>Kollektives Arbeitsrecht .....</b>	<b>56</b>
I.	<b>Arbeitskampfrecht.....</b>	<b>56</b>
II.	<b>Tarifrecht .....</b>	<b>57</b>
1.	Wirksamkeit von Allgemeinverbindlicherklärungen.....	57
2.	Verfassungskonforme Auslegung einer Tarifbestimmung .....	58
3.	Gesamtrechtsnachfolge als Haustarifvertragspartei .....	59
III.	<b>Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht .....</b>	<b>59</b>
1.	Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats .....	59
2.	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten.....	60
3.	Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten.....	61
4.	Betriebsänderungen .....	62
5.	Wirtschaftsausschuss.....	62
6.	Schwerbehindertenvertretung.....	63
<b>3. Abschnitt</b>	<b>Recht der Berufsausbildungsverhältnisse</b>	<b>63</b>
<b>4. Abschnitt</b>	<b>Insolvenzrecht .....</b>	<b>64</b>
<b>5. Abschnitt</b>	<b>Prozessrecht.....</b>	<b>64</b>
I.	<b>Beschlussverfahren .....</b>	<b>64</b>
1.	Antragsbefugnis im Beschlussverfahren.....	64
2.	Aussetzung nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG .....	65
3.	Aussetzung nach § 98 Abs. 6 Satz 1 ArbGG .....	66
4.	Präjudizielle Wirkung von Beschlüssen im Beschlussverfahren .....	66
II.	<b>Nichtigkeitsantrag .....</b>	<b>67</b>
III.	<b>Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot .....</b>	<b>67</b>
IV.	<b>Pfändbarkeit von Sonderzahlungen.....</b>	<b>68</b>
V.	<b>Prozessverbindung/-trennung.....</b>	<b>68</b>
VI.	<b>Revisionsrecht .....</b>	<b>69</b>
<b>C.</b>	<b>Über das Bundesarbeitsgericht.....</b>	<b>71</b>
I.	<b>Bibliothek.....</b>	<b>71</b>
II.	<b>Dokumentation .....</b>	<b>72</b>

---

<b>III. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit .....</b>	<b>73</b>
<b>IV. Personalien.....</b>	<b>81</b>
<b>D. Tabellarischer Anhang .....</b>	<b>84</b>
<b>E. Geschäftsverteilung.....</b>	<b>92</b>

## A. Geschäftsentwicklung

1. Die Zahl der Eingänge beim Bundesarbeitsgericht ist um knapp drei Prozent angestiegen. Die durchschnittliche Dauer der beim Bundesarbeitsgericht erledigten Verfahren betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr 7 Monate 2 Tage.

2. Insgesamt gingen im Geschäftsjahr 2016 2.376 Sachen ein (Vorjahr 2.313 Sachen). 40,6 % der Eingänge (964 Sachen) entfielen auf Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren. Weitere 54 % der Eingänge entfielen auf Nichtzulassungsbeschwerden (1.282 Sachen). Gegenüber dem Vorjahr stellt dies hinsichtlich der Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren einen geringfügigen Anstieg um knapp 4 Prozent dar (Vorjahr 927 Sachen). Die Zahl der Nichtzulassungsbeschwerden ist gegenüber dem Vorjahr (1.271 Sachen) nahezu unverändert geblieben.

Hinzu kamen 59 (Vorjahr 73) Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 64 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie 7 sonstige Verfahren.

3. Im Jahr 2016 sind 2.195 Sachen erledigt worden (Vorjahr 2.457 Sachen). Es handelte sich um 778 (Vorjahr 1.062) oder 35,4 % Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren sowie 1.301 (Vorjahr 1.262) oder 59,3 % Nichtzulassungsbeschwerden. Daneben wurden noch 57 Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 51 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie 8 sonstige Verfahren erledigt.

Von den erledigten Revisionen und Rechtsbeschwerden hatten unter Berücksichtigung der Zurückverweisungen 215 Erfolg, das entspricht einer Erfolgsquote von 27,6 % gegenüber 25,2 % (268 Sachen) im Vorjahr. Von den Nichtzulassungsbeschwerden waren 121 Beschwerden (9,3 % - im Vorjahr 77 entsprechend 6,1 %) erfolgreich. Anhängig sind am Ende des Berichtsjahres noch 1.639 Sachen (Vorjahr 1.458; 2014: 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); davon sind 1.206 Revisionen (Vorjahr 1.024).

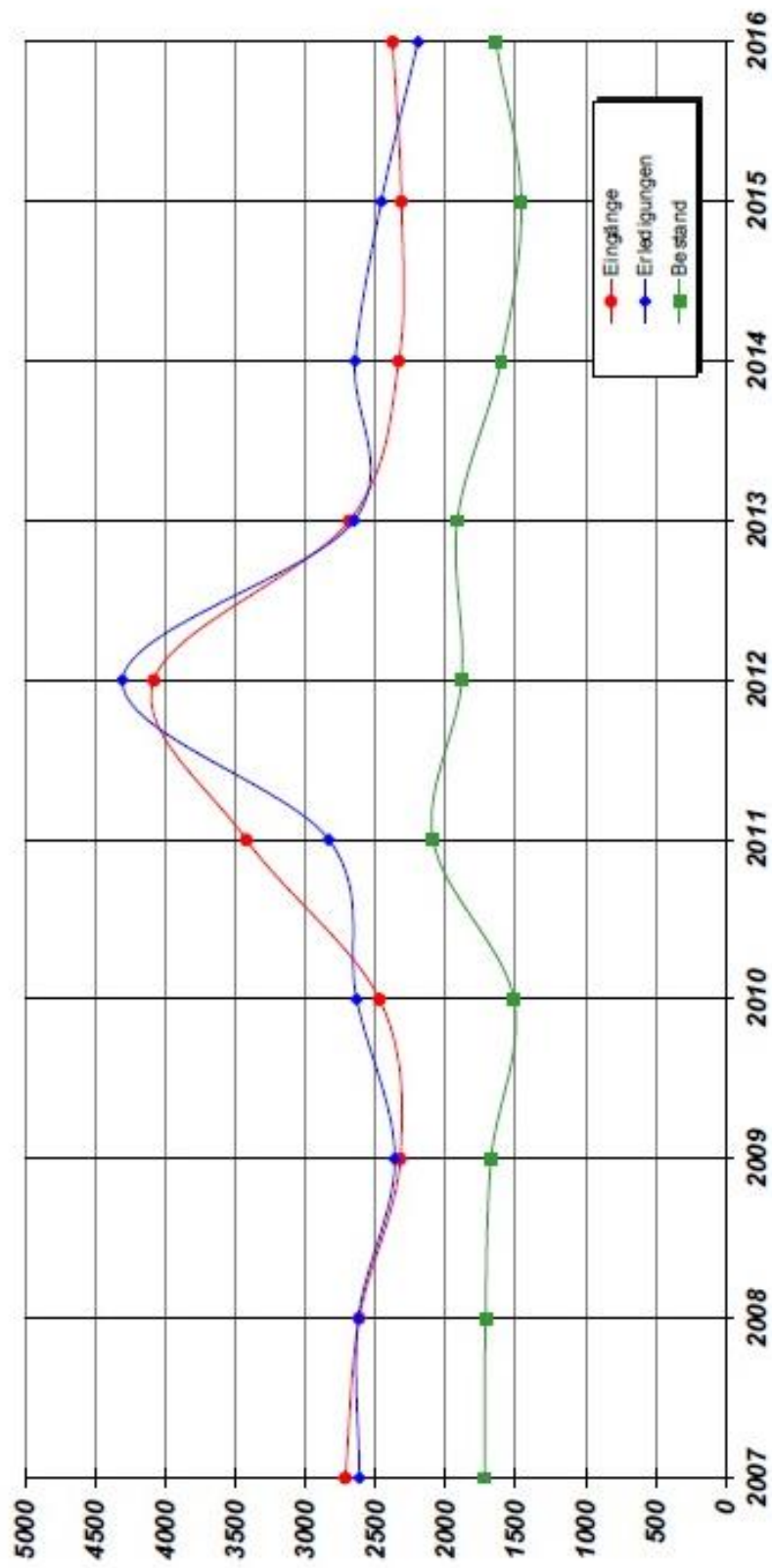
4. Dem Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts liegt derzeit keine Sache vor. Gegen verschiedene Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts sind beim Bundesverfassungsgericht Beschwerden anhängig.

### Zuordnung nach Rechtsgebieten:

	Eingänge	Erledigungen	Bestände
Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungen, befristete Arbeitsverhältnisse; ohne Kündigungen nach § 613a BGB)	21,04 % (500)	22,69 % (498)	15,50 % (254)
Tarifvertragsrecht und Tarifvertragsauslegung (einschl. Eingruppierung)	14,82 % (352)	16,67 % (366)	20,62 % (338)
Arbeitsentgelt	11,62 % (276)	12,98 % (285)	8,54 % (140)
Betriebsverfassung und Personalvertretung	11,49 % (273)	3,51 % (77)	15,86 % (260)
Ruhegeld (einschl. Vorruhestand) und Altersteilzeit	10,35 % (246)	11,07 % (243)	11,17 % (183)
Sonstige	30,68 % (729)	33,08 % (726)	28,31 % (464)



## Geschäftsentwicklung beim Bundesarbeitsgericht



## B. Rechtsprechungsübersicht

In den Jahresbericht wurden folgende Entscheidungen aufgenommen:

### 1. Entscheidungen des Ersten Senats

Beschluss vom 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 -  
(Tarifzuständigkeit - Antragsbefugnis)

Urteil vom 23. Februar 2016 - 1 AZR 73/14 -  
(Beschlussverfahren - präjudizielle Bindungswirkung)

Beschluss vom 22. März 2016 - 1 ABR 10/14 -  
(Wirtschaftsausschuss im Gemeinschaftsbetrieb)

Beschluss vom 22. März 2016 - 1 ABR 12/14 -  
(Sozialplan - Betriebsänderung)

Beschluss vom 22. März 2016 - 1 ABR 14/14 -  
(Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement)

Beschluss vom 7. Juni 2016 - 1 ABR 30/14 -  
(Antragsbefugnis - Überprüfung von Betriebsratsbeschlüssen)

Urteil vom 26. Juli 2016 - 1 AZR 160/14 -  
(Streik - Schadensersatz)

Beschluss vom 13. Dezember 2016 - 1 ABR 7/15 -  
(Mitbestimmung beim Betrieb einer Facebook-Seite)

### 2. Entscheidungen des Zweiten Senats

Urteil vom 19. Januar 2016 - 2 AZR 449/15 -  
(Fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung - beharrliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten)

Urteil vom 17. Februar 2016 - 2 AZR 613/14 -  
(Betriebsbedingte Änderungskündigung)

Urteil vom 17. März 2016 - 2 AZR 182/15 -  
(Betriebsbedingte Kündigung - Interessenausgleich mit Namensliste)

Urteil vom 25. Mai 2016 - 2 AZR 345/15 -  
(Änderungskündigung - Betriebsratsanhörung)

Urteil vom 19. Juli 2016 - 2 AZR 637/15 -  
(Zulässigkeit der Berufung - Druckkündigung)

Urteil vom 22. September 2016 - 2 AZR 276/16 -  
(Massenentlassung - Konsultationsverfahren)

Urteil vom 22. September 2016 - 2 AZR 848/15 -  
(Außerordentliche Kündigung - Videoüberwachung)

### **3. Entscheidungen des Dritten Senats**

Urteil vom 13. Oktober 2015 - 3 AZN 915/15 (F) -  
(Nichtigkeitsklage)

Urteil vom 15. November 2015 - 3 AZR 390/14 -  
(Ablösung einer Versorgungsordnung - Drei-Stufen-Prüfungsschema - Begriff  
der sachlich-proportionalen Gründe - Anforderungen an die Substantiierung)

Urteil vom 8. Dezember 2015 - 3 AZR 141/14 -  
(Waisenrente - Änderung einer Ermessensentscheidung - Nachranggrundsatz)

Urteil vom 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 -  
(Umdeutung unwirksamer Betriebsvereinbarung in Gesamtzusage)

Urteil vom 15. März 2016 - 3 AZR 827/14 -  
(Eigenbeiträge - Umfangszusage - Einstandspflicht)

Urteil vom 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 -  
(Betriebliche Altersversorgung - Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter - Diskri-  
minierung wegen des Alters - betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehand-  
lungsgrundsatz)

Urteil vom 19. Mai 2016 - 3 AZR 794/14 -  
(Berufsunfähigkeitsrente - versicherungsförmige Lösung)

Urteil vom 30. August 2016 - 3 AZR 228/15 -  
(Beitragsbezogene Leistungszusage - Umwandlung)

Urteil vom 20. September 2016 - 3 AZR 411/15 -  
(Kapitalleistung - Einstandspflicht des PSV)

Urteil vom 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 -  
(Betriebliche Altersversorgung - Ablösung einer Versorgungsordnung - versicherungsmathematische Abschläge - dreistufiges Prüfungsschema - Benachteiligung wegen der Behinderung)

#### **4. Entscheidungen des Vierten Senats**

Urteil vom 9. Dezember 2015 - 4 AZR 684/12 -  
(Teil-Unwirksamkeit eines Tarifvertrags wegen Altersdiskriminierung)

Urteil vom 24. Februar 2016 - 4 AZR 990/13 -  
(Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel - Gleichstellungsabrede - Weitergabe von Tarifentgelterhöhungen - Voraussetzungen der Entstehung einer betrieblichen Übung)

Urteil vom 16. März 2016 - 4 ABR 32/14 -  
(Eingruppierung - Mitarbeiter in der Reklamationsbearbeitung)

Urteil vom 16. März 2016 - 4 AZR 421/15 -  
(Tarifvertragliche Ausschlussfrist - außergerichtliche schriftliche Geltendmachung)

Urteil vom 15. Juni 2016 - 4 AZR 805/14 -  
(Verschmelzung - Gesamtrechtsnachfolge als Haustarifvertragspartei - Auslegung der Geltungsbereichsbestimmung)

#### **5. Entscheidungen des Fünften Senats**

Urteil vom 27. Januar 2016 - 5 AZR 277/14 -  
(Verfallklausel - Teilbarkeit)

Urteil vom 24. Februar 2016 - 5 AZR 425/15 -  
(Annahmeverzug - Anrechnung von Zwischenverdienst - Gesamtberechnung)

Urteil vom 24. Februar 2016 - 5 AZR 258/14 -  
(Verzichtsklausel - Aufhebungsvertrag - equal pay)

Urteil vom 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 -  
(Verfahrensrechtliche Gegenrüge - Klageänderung in der Revision - Feststellung eines Zeitguthabens)

Urteil vom 27. April 2016 - 5 AZR 229/15 -  
(Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Abweichende Bemessungsgrundlage)

Urteil vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 298/15 -  
(Entgeltfortzahlung - Ambulante Kur)

Urteil vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 318/15 -  
(Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Einheit des Verhinderungsfalls)

Urteil vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 -  
(Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns)

Urteil vom 29. Juni 2016 - 5 AZR 716/15 -  
(Mindestlohn - Vergütung von Bereitschaftszeiten)

Urteil vom 24. August 2016 - 5 AZR 129/16 -  
(Vorrang der Individualabrede - Rechtsfolgen arbeitszeitrechtswidriger  
Vertragsregelungen)

Urteil vom 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 -  
(Mindestentgelt - Ausschlussfristen)

## **6. Entscheidungen des Sechsten Senats**

Urteil vom 19. November 2015 - 6 AZR 844/14 -  
(Praktikum - Berufsausbildung - Probezeitkündigung)

Urteil vom 17. Dezember 2015 - 6 AZR 709/14 -  
(Abwicklungsvertrag - vorzeitiges Ausscheiden - Schriftform)

Urteil vom 20. Januar 2016 - 6 AZR 601/14 -  
(Rügen bei Massenentlassung - Präklusion nach § 6 KSchG)

Urteil vom 18. Februar 2016 - 6 AZR 700/14 -  
(Einkommenssicherung nach TV UmBw - Altersdiskriminierung)

Urteil vom 17. März 2016 - 6 AZR 221/15 -  
(Erwerbsminderungsrente - Ruhen des Arbeitsverhältnisses)

Urteil vom 12. April 2016 - 6 AZR 731/13 -  
(Bewährungsaufstieg - Unterbrechung durch Elternzeit)

Urteil vom 12. Mai 2016 - 6 AZR 365/15 -  
(Wegfall des Krankengeldzuschusses bei Erhalt einer Rente - Benachteiligung  
wegen einer Behinderung)

Urteil vom 9. Juni 2016 - 6 AZR 405/15 -  
(Massenentlassung - Konsultationsverfahren - Heilung von Verfahrensmängeln)

Urteil vom 4. August 2016 - 6 AZR 237/15 -  
(Eingruppierung einer stellv. Schulleiterin - Anwendbarkeit von § 612 BGB)

Urteil vom 20. Oktober 2016 - 6 AZR 471/15 -  
(Kündigung eines LKW-Fahrers wegen Drogenkonsums)

### **7. Entscheidungen des Siebten Senats**

Beschluss vom 4. November 2015 - 7 ABR 62/13 -  
(Schwerbehindertenvertretung - Konzern)

Urteil vom 24. Februar 2016 - 7 AZR 712/13 -  
(Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung als Beamter)

Urteil vom 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 -  
(Befristung - WissZeitVG - Höchstbefristungsdauer - Promotionszeit)

Urteil vom 23. März 2016 - 7 AZR 827/13 -  
(Auflösende Bedingung - Erwerbsminderung)

Urteil vom 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 -  
(Befristung - Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang)

Beschluss vom 20. April 2016 - 7 ABR 50/14 -  
(Anspruch des Betriebsrats auf einen separaten Telefon- und Internetanschluss)

Urteil vom 18. Mai 2016 - 7 AZR 533/14 -  
(Befristung - Verhältnis von WissZeitVG und TzBfG)

Urteil vom 8. Juni 2016 - 7 AZR 259/14 -  
(Befristung - Hochschule - Drittmittel - Rechtsmissbrauch)

Urteil vom 24. August 2016 - 7 AZR 342/14 -  
(Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung im Heimarbeitsverhältnis)

Urteil vom 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 -  
(Sachgrundlose Befristung - Tarifvertragliche Regelungen)

### **8. Entscheidungen des Achten Senats**

Urteil vom 19. November 2015 - 8 AZR 773/14 -  
(Betriebsübergänge - Widerspruchsrecht - Unterrichtung)

Urteil vom 17. Dezember 2015 - 8 AZR 421/14 -  
(Unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts bzw. der sexuellen Identität - Transsexualität - Bewerberauswahl - Entschädigung)

Urteil vom 20. Januar 2016 - 8 AZR 194/14 -  
(Entschädigung nach dem AGG - Unmittelbare Benachteiligung wegen der Behinderung - Bewerberauswahl durch öffentlichen Arbeitgeber - Schwerbehinderung - Widerlegung der Kausalitätsvermutung - Grundsatz der Bestenauslese)

Urteil vom 17. März 2016 - 8 AZR 501/14 (A) -  
(Auslegung von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG)

Urteil vom 21. April 2016 - 8 AZR 402/14 -  
(Entschädigung nach dem AGG - Präventionsverfahren)

Urteil vom 21. April 2016 - 8 AZR 474/14 -  
(Deklaratorisches Schuldanerkenntnis - Allgemeine Geschäftsbedingungen - Auslegung - Sittenwidrigkeit - Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung - unangemessene Benachteiligung - Transparenzgebot - gesamtschuldnerische Haftung)

Urteil vom 19. Mai 2016 - 8 AZR 470/14 -  
(Benachteiligung wegen des Alters - Entschädigung)

Urteil vom 23. Juni 2016 - 8 AZR 757/14 -  
(Auslegung eines gerichtlichen Vergleichs - Fälligkeit einer Forderung - Erfüllbarkeit einer Forderung - Zahlung einer Abfindung vor Fälligkeit - Steuerschaden)

## **9. Entscheidungen des Neunten Senats**

Urteil vom 17. November 2015 - 9 AZR 179/15 -  
(Urlaub - Wartezeit iSd. § 4 BUrlG)

Urteil vom 23. Februar 2016 - 9 AZR 293/15 -  
(Altersteilzeit - Insolvenzsicherung - Organhaftung)

Urteil vom 12. April 2016 - 9 AZR 673/14 -  
(Öffentliches Amt iSd. Art. 33 Abs. 2 GG)

Urteil vom 10. Mai 2016 - 9 AZR 347/15 -  
(Gesundheitsschutz - tabakrauchfreier Arbeitsplatz)

Urteil vom 14. Juni 2016 - 9 AZR 181/15 -  
(Lebensmittelindustrie - Reinigungskosten - Hygienekleidung)

Beschluss vom 18. Oktober 2016 - 9 AZR 196/16 -  
(Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs)

Beschluss vom 13. Dezember 2016 - 9 AZR 541/15 -  
(Verpflichtung des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung ohne Urlaubsantrag)

### **10. Entscheidungen des Zehnten Senats**

Urteil vom 17. Februar 2016 - 10 AZR 600/14 -  
(Zulässigkeit der Revision - Aussetzung nach § 98 Abs. 6 ArbGG)

Urteil vom 20. April 2016 - 10 AZR 111/15 -  
(Unlauterer Wettbewerb - Schadensersatz - Teilklage - gerichtliche  
Hinweispflicht)

Urteil vom 18. Mai 2016 - 10 AZR 233/15 -  
(Jahressonderzahlung - Pfändbarkeit)

Urteil vom 18. Mai 2016 - 10 AZR 183/15 -  
(Leistungsbeurteilung - paritätische Kommission)

Urteil vom 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 -  
(Bonusanspruch - gerichtliche Leistungsbestimmung)

Beschluss vom 21. September 2016 - 10 AZN 67/16 -  
(Prozessverbindung - gesetzlicher Richter)

Beschluss vom 21. September 2016 - 10 ABR 33/15 -  
(Allgemeinverbindlicherklärung - Wirksamkeit - Tarifverträge über das  
Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV))

Beschluss vom 21. September 2016 - 10 ABR 48/15 -  
(Allgemeinverbindlicherklärung - Wirksamkeit - Tarifverträge über das  
Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV))

Urteil vom 2. November 2016 - 10 AZR 596/15 -  
(Arbeitsunfähigkeit - Verpflichtung zur Teilnahme an einem Personalgespräch)



## 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
AktG	Aktiengesetz
Alt.	Alternative
AltTZG	Altersteilzeitgesetz
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbStättV	Verordnung über Arbeitsstätten
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AZB	Revisionsbeschwerden; sonstige Beschwerden
AZN	Beschwerden wegen der Nichtzulassung der Revision
AZR	Revisionen
BAT	Bundes-Angestellentarifvertrag
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
dh.	das heißt
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
ERA-TV NRW	Entgeltrahmenabkommen für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
gem.	gemäß
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

ggf.	gegebenenfalls
GRC	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
HAG	Heimarbeitsgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
idS	in diesem Sinne
iHv.	in Höhe von
InsO	Insolvenzordnung
iSv.	im Sinne von
iVm.	in Verbindung mit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
Lehrer- Richtlinien-O	Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der im Arbeitnehmerverhältnis beschäftigten Lehrkräfte (Ost)
Leiharbeits-RL	Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit
MiLoG	Mindestlohngesetz
MuSchG	Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mütter
Nr.	Nummer
PflegeArbbV	Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche
RL	Richtlinie
RL 2000/78 EG	Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
RL 2002/14/EG	Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allge- meinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft
RL 2003/88/EG	Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Ar- beitszeitgestaltung
RL 2008/104/EG	Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit
SBG II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch - Grundsicherung für Arbeitsuchende -
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch - Arbeitsförderung -
SGB IV	Sozialgesetzbuch Viertes Buch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung -

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 -
SGB XII	Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch - Sozialhilfe -
SGG	Sozialgerichtsgesetz
sog.	sogenannte
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVöD (VKA)	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände
TV UmBw	Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
UmwG	Umwandlungsgesetz
vgl.	vergleiche
WissZeitVG	Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft
zB	zum Beispiel
ZPO	Zivilprozessordnung

# 1. Abschnitt      **Recht des Arbeitsverhältnisses**

## I.      **Bewerbungsverfahrensanspruch**

In einer Entscheidung vom 12. April 2016 (- 9 AZR 673/14 -) hat sich der Neunte Senat mit der Frage befasst, wie weit der Anwendungsbereich des durch Art. 33 Abs. 2 GG gesicherten Anspruchs auf eine korrekte und faire Bewerberauswahl nach der Privatisierung öffentlicher Aufgaben reicht. Die Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG gelten, wenn es um die Besetzung eines öffentlichen Amtes geht. Dieser Begriff ist entsprechend dem Art. 33 Abs. 2 GG zugrunde liegenden Zweck, der bestmöglichen Besetzung öffentlicher Ämter, weit auszulegen. Wird eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts von der öffentlichen Hand beherrscht und ist alleiniger Gesellschaftszweck die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben, findet Art. 33 Abs. 2 GG grundsätzlich Anwendung. Daher sind Stellen bei einer solchen Gesellschaft als öffentliche Ämter nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu besetzen.

## II.      **Arbeitsbedingungen**

Unter welchen Voraussetzungen haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz? Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV muss der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen treffen, um nicht rauchende Beschäftigte wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch zu schützen. Die ArbStättV geht also davon aus, dass Passivrauchen die Gesundheit gefährdet. Bei Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber nach § 5 Abs. 2 ArbStättV aber nur insoweit Schutzmaßnahmen zu ergreifen, als die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung es zulassen. Das kann dazu führen, dass der Arbeitgeber nur verpflichtet ist, die Belastung durch Passivrauchen zu minimieren, nicht aber sie gänzlich auszuschließen (BAG 10. Mai 2016 - 9 AZR 347/15 -). Bei der Prüfung, welche Schutzmaßnahmen erforderlich und dem Arbeitgeber zumutbar sind, ist eine Abwägung zwischen unternehmerischer

Betätigungsfreiheit gem. Art. 12 Abs. 1 GG und der Schutzpflicht aus Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG vorzunehmen.

### **III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis**

#### **1. Vergütung**

##### **a) Mindestlohn**

Der Fünfte Senat hat sich in zwei Entscheidungen mit den Regelungen des seit dem Jahr 2015 geltenden Mindestlohngesetzes (MiLoG) beschäftigt. Nach der Entscheidung vom 25. Mai 2016 (- 5 AZR 135/16 -) entsteht der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn mit jeder geleisteten Arbeitsstunde. Um ihn erfolgreich geltend zu machen, muss der Arbeitnehmer die tatsächlich geleisteten Stunden schlüssig darlegen. Die Behauptung einer aus dem Durchschnitt eines Zeitraums ermittelten Stundenzahl reicht hierfür nicht aus. Weiterhin, so der Fünfte Senat, stellt das MiLoG eine eigenständige Anspruchsgrundlage dar. Erreicht die vom Arbeitgeber tatsächlich gezahlte Vergütung den gesetzlichen Mindestlohn nicht, begründet dies einen Anspruch auf Differenzvergütung, wenn der Arbeitnehmer in der Abrechnungsperiode für die geleisteten Arbeitsstunden im Ergebnis nicht mindestens den in § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG vorgesehenen Bruttolohn erhält. Den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn erfüllt der Arbeitgeber durch alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis als Gegenleistung für Arbeit erbrachten Entgeltzahlungen, soweit diese dem Arbeitnehmer endgültig verbleiben. Die Erfüllungswirkung fehlt nur solchen Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung (zB § 6 Abs. 5 ArbZG) beruhen.

Die Entscheidung vom 29. Juni 2016 (- 5 AZR 716/15 -) befasst sich mit der Frage, ob der gesetzliche Mindestlohn auch für Bereitschaftszeiten zu zahlen ist, während derer sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bereithalten muss, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. Dies hat der

Fünfte Senat bejaht: Bereitschaftszeit ist nicht nur arbeitsschutzrechtlich Arbeitszeit, sondern auch vergütungspflichtige Arbeit im Sinne von § 611 Abs. 1 BGB. Die gesetzliche Vergütungspflicht des MiLoG differenziert nicht nach dem Grad der tatsächlichen Inanspruchnahme. Leistet der Arbeitnehmer vergütungspflichtige Arbeit, gibt ihm das Gesetz einen ungeschmälernten Anspruch auf den Mindestlohn.

#### **b) Eingruppierung bei fehlender vertraglicher Vergütungsabrede**

Entscheidet sich der öffentliche Arbeitgeber für eine zivilrechtliche Gestaltung seiner Dienstverhältnisse, muss er die sich aus diesen Regeln ergebenden Folgen gegen sich gelten lassen. Dies umfasst nach einer Entscheidung des Sechsten Senats vom 4. August 2016 (- 6 AZR 237/15 -) bei fehlender Vergütungsvereinbarung die Erfüllung berechtigter Vergütungserwartungen der Arbeitnehmer nach § 612 BGB: Wird eine Förderschullehrerin, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt, auf Dauer zur ständigen Vertreterin des Schulleiters bestellt, geben die Vergütungsregelungen (der Lehrer-Richtlinien-O der TdL) keine Eingruppierung vor. Die betroffene Lehrkraft kann aber berechtigterweise erwarten, eine der Verantwortung und Belastung der neuen Funktion entsprechende Vergütung zu erhalten. Die Höhe der Vergütung und damit die Eingruppierung bemisst sich nach § 612 Abs. 2 BGB, wobei als übliche Vergütung grundsätzlich die entsprechende Beamtenbesoldung anzusehen ist.

#### **c) Betriebliche Übung zur Weitergabe von Tariflohnerhöhungen**

In seinem Urteil vom 24. Februar 2016 (- 4 AZR 990/13 -) hat der Vierte Senat in Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung festgehalten, dass allein die Weitergabe von Tarifierhöhungen über mehrere Jahre keine betriebliche Übung mit Bindungswirkung für die Zukunft begründet. Eine betriebliche Übung erfordert deutliche Anhaltspunkte im Verhalten des Arbeitgebers, dass er Tarifierhöhungen - auch ohne das Bestehen einer tarifvertraglichen Verpflichtung - zukünftig und auf Dauer übernehmen will. In der Regel wird das nicht der Fall sein: Ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber will sich grundsätzlich nicht für die

Zukunft der Regelungsmacht der Verbände unterwerfen, ein tarifgebundener im Regelfall nur für die Zeit seiner Tarifgebundenheit, also nicht für den Fall einer Kündigung des Tarifvertrags oder des späteren Verbandsaustritts.

#### **d) Vergütung von Überstunden**

Welche Auswirkungen hat eine arbeitszeitwidrige Vergütungsabrede - die Parteien hatten eine Arbeitszeit von 10,5 Stunden täglich montags bis freitags vereinbart - auf den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers? § 3 ArbZG gibt als Verbotsgesetz iSv. § 134 BGB eine Grenze für das Arbeitszeitvolumen vor. Der Verstoß gegen § 3 ArbZG hat nach § 134 BGB aber nicht die Nichtigkeit der Arbeitszeitvereinbarung insgesamt, sondern nur deren Teilnichtigkeit zur Folge. Im Rahmen des gesetzlich Zulässigen bleibt eine gegen die gesetzlichen Höchstgrenzen verstoßende Arbeitszeitvereinbarung wirksam (BAG 24. August 2016 - 5 AZR 129/16 -). Die Parteien konnten vorliegend wirksam nur eine Arbeitsleistung von wöchentlich 48 Stunden vereinbaren. Trotzdem kann der Arbeitgeber die Vergütung der Differenzzeiten nicht mit dem Verweis auf § 3 ArbZG verweigern. Ein Verstoß gegen § 3 ArbZG führt nicht zum Ausschluss des Vergütungsanspruchs. Der Schutzzweck der Vorschrift gebietet nicht, dem Arbeitnehmer Vergütung für Arbeitsleistungen zu versagen, die der Arbeitgeber über die gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen hinaus in Anspruch genommen hat. Der mit der Reduzierung der - vermeintlich - geschuldeten Arbeitsleistung auf das gesetzlich zulässige Maß verbundene Eingriff in das arbeitsvertragliche Synallagma rechtfertigt nur bei erheblicher Störung des Äquivalenzverhältnisses eine Anpassung der Vergütungsabrede. Von einer solchen Störung der Geschäftsgrundlage war in dem entschiedenen Fall nicht auszugehen.

#### **e) Gerichtliche Leistungsbeurteilung und -bestimmung**

In Tarifverträgen können betriebliche Einrichtungen wie paritätische Kommissionen oder andere Stellen geschaffen werden, denen die Aufgabe eines Schiedsgutachters bei der Leistungsbeurteilung von Arbeitnehmern zukommt. Die Entscheidung einer solchen paritätischen Kommission ist im arbeitsgericht-

lichen Verfahren in entsprechender Anwendung der §§ 317, 319 BGB nur eingeschränkt überprüfbar. Gegenstand der Klage gegen die Entscheidung einer paritätischen Kommission nach § 10 ERA-TV NRW ist dementsprechend die Leistungsbeurteilung als Ganzes, und nicht nur die Bewertung einzelner Beurteilungsmerkmale (BAG 18. Mai 2016 - 10 AZR 183/15 -). Wird eine bessere Beurteilung angestrebt, ist die Klage auf ein Gestaltungsurteil zur Leistungsbestimmung entsprechend §§ 317, 319 BGB gerichtet. Prüfungsgegenstand ist dann die Entscheidung der paritätischen Kommission (und nicht mehr die ursprüngliche Beurteilung). Die gerichtliche Überprüfung einer solchen Kommissionsentscheidung richtet sich zunächst darauf, ob diese im tariflich vorgesehenen Verfahren ergangen ist und die zugrunde liegenden Verfahrensvorschriften eingehalten wurden. Verfahrensfehler sind beachtlich, wenn sie sich auf das Ergebnis ausgewirkt haben können. In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob die wertende und beurteilende Entscheidung der Kommission entsprechend § 319 Abs. 1 Satz 1 BGB grob unrichtig ist. Ist die Entscheidung einer paritätischen Kommission nach dieser Überprüfung unverbindlich, ist in entsprechender Anwendung des § 319 Abs. 1 Satz 1 BGB die Leistungsbeurteilung durch das Gericht vorzunehmen. Eine erneute Befassung durch die paritätische Kommission ist nach den tariflichen Bestimmungen des ERA-TV NRW nicht vorgesehen und scheidet wegen des arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgrundsatzes aus.

Behält sich der Arbeitgeber vertraglich vor, über die Höhe eines Bonusanspruchs nach billigem Ermessen zu entscheiden, unterliegt diese Entscheidung der vollen gerichtlichen Überprüfung. Entspricht die Entscheidung nicht billigem Ermessen, ist sie gemäß § 315 Abs. 3 BGB unverbindlich. Die Höhe des Bonus ist dann durch das Gericht festzusetzen. Hierbei gilt keine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinn (BAG 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 -): Äußert sich der bestimmungsberechtigte Arbeitgeber zu bestimmten Faktoren nicht, geht dies nicht zu Lasten des Arbeitnehmers. Denn von ihm kann kein Vortrag zu Umständen - wie zur Höhe eines Bonustopfes - verlangt werden, die außerhalb seines Kenntnisbereichs liegen. Auf die Erhebung einer Auskunftsklage kann der Arbeitnehmer regelmäßig nicht verwiesen werden. Vielmehr ist



die Leistung durch das Gericht aufgrund der aktenkundig gewordenen Umstände (zB Höhe der Leistung in den Vorjahren, wirtschaftliche Kennzahlen, Ergebnis einer Leistungsbeurteilung) festzusetzen. Eine gerichtliche Leistungsfestsetzung scheidet nur dann ausnahmsweise aus, wenn jegliche Anhaltspunkte hierfür fehlen.

#### **f) Entgeltfortzahlung**

Mit einer Entscheidung vom 25. Mai 2016 (- 5 AZR 318/15 -) hat der Fünfte Senat seine Rechtsprechung zur Darlegungs- und Beweislast im Rahmen des Entgeltfortzahlungsanspruchs nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG bestätigt und vertieft. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dieser Vorschrift besteht grundsätzlich für sechs Wochen. Dies gilt auch, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls). Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung zu dem Zeitpunkt beendet ist, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsunfähigkeit führt. Die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG umfasst neben der Tatsache der Arbeitsunfähigkeit als solcher auch deren Beginn und Ende. Sie trifft den Arbeitnehmer.

Sieht ein Firmentarifvertrag einen im Verhältnis zum Verbandstarifvertrag „außertariflichen“, weil zusätzlichen Entgeltbestandteil vor (hier: Besitzstandszulage), ist dieser nach § 4 Abs. 1 Satz 1 EFZG auch im Krankheitsfall fortzuzahlen. Soll davon abgewichen werden, bedarf dies einer klaren Regelung im Firmentarifvertrag (BAG 27. April 2016 - 5 AZR 229/15 -). Eine Regelung im Verbandstarifvertrag kann die Fortzahlung der - dort nicht geregelten - Besitzstandszulage nicht ausschließen. Den Parteien des Verbandstarifvertrags fehlt die erforderliche Tarifmacht zur Regelung des Schicksals zusätzlicher (über- oder außertariflicher) Entgeltbestandteile bei Erkrankung des Arbeitnehmers: Über- oder außertarifliche Vergütung kann nicht durch eine tarifliche Regelung nach § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgenommen werden.

Mit den Voraussetzungen der Entgeltfortzahlung während einer ambulanten Vorsorgekur hat sich der Fünfte Senat in einer Entscheidung vom 25. Mai 2016 (- 5 AZR 298/15 -) auseinandergesetzt. Gesetzlich Versicherte haben in diesem Fall nach § 9 Abs. 1 Satz 1 EFZG gegen ihren Arbeitgeber nur dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die vom Sozialleistungsträger (zB Krankenkasse) bewilligte Maßnahme in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation iSd. § 107 Abs. 2 SGB V durchgeführt wird und keinen urlaubsmäßigen Zuschnitt hat. Hieran hat sich durch die seit dem 1. Juli 2001 geltende Fassung dieser Regelung nichts geändert. Entfallen ist lediglich das Erfordernis, in der Einrichtung auch untergebracht und verpflegt zu werden.

#### **g) Annahmeverzug**

In einem Urteil vom 24. Februar 2016 (- 5 AZR 425/15 -) hat der Fünfte Senat die bisherige Rechtsprechung zur Gesamtberechnung bei der Anrechnung von Zwischenverdienst nach § 615 Satz 2 BGB bestätigt: Der anderweitige Verdienst des Arbeitnehmers ist auf die Vergütung für die gesamte Dauer des Annahmeverzugs anzurechnen und nicht nur auf die Vergütung für den Zeitabschnitt, in dem der anderweitige Erwerb erzielt wurde. Im Rahmen dieser Gesamtberechnung ist der Umfang der ursprünglich geschuldeten Arbeitszeit maßgeblich. Der Zwischenverdienst ist nur in dem Umfang anzurechnen, wie er dem Verhältnis der beim Arbeitgeber ausgefallenen Arbeitszeit zu der im neuen Dienstverhältnis geleisteten entspricht. War ein Arbeitnehmer im ursprünglichen Arbeitsverhältnis nur in Teilzeit tätig und arbeitet dann während des Annahmeverzugs im neuen Dienstverhältnis mehr Wochenstunden, muss er sich demnach nur das anrechnen lassen, was er in der Arbeitszeit erworben hat, in der er im ursprünglichen Arbeitsverhältnis zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre.

#### **h) Kosten der Reinigung von Hygienekleidung**

In Lebensmittelverarbeitenden Betrieben hat der Arbeitgeber nach den unionsrechtlichen und nationalen Lebensmittelhygiene-Verordnungen dafür zu sorgen, dass seine Arbeitnehmer saubere und geeignete Hygienekleidung tragen. Zu

seinen Pflichten gehört auch die Reinigung dieser Kleidung auf eigene Kosten. Die Arbeitnehmer sind daher nicht verpflichtet, die Reinigungskosten zu tragen und sie dem Arbeitgeber gemäß § 670 BGB zu erstatten (BAG 14. Juni 2016 - 9 AZR 181/15 -). § 670 BGB beruht auf dem allgemeinen Grundsatz, dass die Kosten von demjenigen zu tragen sind, in dessen Interesse das Geschäft oder die Handlung vorgenommen wurde. Der Arbeitgeber hat die Reinigungskosten nicht im Interesse der Arbeitnehmer, sondern im Eigeninteresse aufgewendet; er erfüllt damit seine Pflicht zur Einhaltung der Lebensmittelhygiene. Der Neunte Senat musste nicht entscheiden, ob der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern wirksam vereinbaren kann, dass diese die Kosten der Reinigung zu übernehmen haben. Eine solche Vereinbarung wurde im entschiedenen Fall weder ausdrücklich noch konkludent getroffen. Allein daraus, dass sich ein Arbeitnehmer nicht gegen Abzüge von seiner Vergütung wehrt, kann nicht auf eine konkludente Vereinbarung über die Berechtigung eines dauerhaften Abzugs geschlossen werden.

## 2. Urlaub

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 30. Juni eines Kalenderjahres endet, scheidet im Sinne des § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG stets in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus. Daher kann er nach erfüllter Wartezeit lediglich einen Anspruch auf anteiligen Urlaub erwerben. In einer Entscheidung vom 17. November 2015 (- 9 AZR 179/15 -) hat der Neunte Senat nun auch den Umfang der Urlaubsansprüche bei einem mit Wirkung zum 1. Juli eines Jahres begründeten Arbeitsverhältnis klargestellt: In diesem Jahr kann der Arbeitnehmer nach § 4 BUrlG keinen Vollurlaubsanspruch erwerben. Nach dieser Vorschrift wird der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Die Formulierung „nach sechsmonatigem Bestehen“ zeigt, dass der volle Urlaubsanspruch nicht bereits „mit“ dem sechsmonatigen Bestehen erworben wird. Der Ablauf der Wartezeit und das Entstehen des Vollurlaubsanspruchs fallen also nicht zusammen.

Mit Beschlüssen vom 18. Oktober 2016 (- 9 AZR 196/16 (A) -) und 13. Dezember 2016 (- 9 AZR 541/15 (A) -) hat der Neunte Senat dem Gerichtshof der Europäischen Union Fragen aus dem Bereich des Urlaubsrechts vorgelegt. Gegenstand des Vorlagebeschlusses vom 18. Oktober 2016 ist die Urlaubsabgeltung beim Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis. Nach der Rechtsprechung des Neunten Senats können in diesem Fall nach § 7 Abs. 4 BUrlG iVm. § 1922 Abs. 1 BGB weder Urlaubs- noch Urlaubsabgeltungsansprüche auf die Erben des Arbeitnehmers übergehen. Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG ist nach einer Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union aus dem Jahr 2014 zwar so auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegensteht, die dies vorsehen. Dennoch, so der Neunte Senat, besteht weiterhin Klärungsbedarf. Noch nicht entschieden ist, ob der Anspruch auf finanziellen Ausgleich für nicht genommenen Urlaub auch dann Teil der Erbmasse wird, wenn das nationale Erbrecht dies - wie in Deutschland - ausschließt. Darüber hinaus ist nicht geklärt, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG oder Art. 31 Abs. 2 GRC auch in den Fällen eine erbrechtliche Wirkung zukommt, in denen das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand.

Mit dem Beschluss vom 13. Dezember 2016 hat der Neunte Senat dem Gerichtshof der Europäischen Union im Wesentlichen die Frage vorgelegt, ob das Unionsrecht den Arbeitgeber verpflichtet, Urlaub ohne Antrag oder Wunsch des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr zu gewähren, um den Verfall des Urlaubsanspruchs zu verhindern. Steht das Unionsrecht also einer Regelung wie § 7 BUrlG entgegen, die vorsieht, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub unter Angabe seiner Wünsche bezüglich der zeitlichen Festlegung beantragen muss, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Bezugszeitraums nicht ersatzlos untergeht? Ferner ist nach dem Vorlagebeschluss zu klären, ob eine eventuelle unionsrechtlich begründete Verpflichtung des Arbeitgebers, von sich aus die zeitliche Lage des Urlaubs einseitig festzulegen auch gilt, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen besteht.

### 3. Schadensersatz

#### a) Steuerschaden

Kann ein Arbeitnehmer Ersatz des Steuerschadens verlangen, der ihm entstanden ist, weil der Arbeitgeber die in einem Prozessvergleich vereinbarte Abfindung vor der dort bestimmten Leistungszeit ausgezahlt hat? Diese Frage hat der Achte Senat in einer Entscheidung vom 23. Juni 2016 (- 8 AZR 757/14 -) nach Auslegung des Vergleichs verneint. Maßgeblich ist die Auslegungsregel des § 271 Abs. 2 BGB, wonach im Zweifel anzunehmen ist, dass der Gläubiger die Leistung nicht vorzeitig verlangen kann, der Schuldner sie jedoch früher bewirken darf. Die vorfällige Leistung ist nur ausgeschlossen, wenn der Gläubiger ein rechtlich geschütztes Interesse daran hat, die Leistung nicht vor ihrer Fälligkeit entgegennehmen zu müssen. Ob dies der Fall ist, bestimmt sich insbesondere nach der Natur des Schuldverhältnisses und der Verkehrssitte. Ein Arbeitnehmer, der aus steuerlichen Gründen seine Abfindung erst zu einem bestimmten Zeitpunkt erhalten möchte, muss dies mit dem Arbeitgeber verbindlich vereinbaren. Im entschiedenen Fall war dies nicht geschehen.

#### b) Deklaratorisches Schuldanerkennnis

In einer Entscheidung vom 21. April 2016 (- 8 AZR 474/14 -) hat der Achte Senat seine Rechtsprechung zu Schuldanerkennnissen von Arbeitnehmern fortgeführt. Ein deklaratorisches Schuldanerkennnis ist ein vertragliches kausales Anerkenntnis, mit dem eine bestehende Schuld lediglich bestätigt wird. Die Annahme eines solchen Schuldanerkennnisses setzt voraus, dass die Vertragsparteien das Schuldverhältnis ganz oder teilweise dem Streit oder der Ungewissheit der Parteien entziehen und es endgültig festlegen wollen. Die Angabe des Schuldgrundes in der Vereinbarung spricht deshalb entscheidend für das Vorliegen eines deklaratorischen Schuldanerkennnisses. Ein solches Anerkenntnis bewirkt, dass der Schuldner mit sämtlichen Einwendungen rechtlicher und tatsächlicher Natur und der Geltendmachung sämtlicher Einreden ausgeschlossen ist, die ihm bei Abgabe seiner Erklärung bekannt waren oder mit denen er zumindest rechnete. Dies kann Einwendungen zur Höhe des verursach-

ten Schadens und zu einem etwaigen Mitverschulden des Arbeitgebers betreffen. Weiter ist für die Frage, ob mittels eines Schuldanerkenntnisses eine überhöhte oder zweifelhafte Schadensersatzforderung durchgesetzt werden soll, nicht das Verhältnis zwischen wahrer Ausgangslage im Sinne einer tatsächlichen Beweisbarkeit und dem anerkannten Betrag, sondern die Einschätzung der Sach- und Rechtslage durch die Parteien bei Abschluss der Vereinbarung maßgeblich.

#### **4. Ausschlussfrist**

##### **a) Keine Anwendung von § 167 ZPO**

Gilt in einem Arbeitsverhältnis eine tarifliche Ausschlussfrist, innerhalb derer ein Anspruch gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden muss, reicht es zur Fristwahrung nicht aus, dass das Anspruchsschreiben vor Ablauf der Frist bei Gericht eingegangen ist, wenn es dem Anspruchsgegner nach Ablauf der Frist zugestellt wird. Entscheidend ist der Zugang beim Anspruchsgegner selbst. § 167 ZPO findet für die Wahrung einer einfachen tariflichen Ausschlussfrist bei der außergerichtlichen Geltendmachung keine Anwendung. Dies hat der Vierte Senat am 16. März 2016 (- 4 AZR 421/15 -) entschieden. Er folgt damit der langjährigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der der Gläubiger einer Forderung sich den Zeitverlust durch die - in der Sache nicht zwingend erforderliche - Inanspruchnahme des Gerichts selbst zuzurechnen hat.

##### **b) AGB-Kontrolle**

In einer Entscheidung vom 27. Januar 2016 hat der Fünfte Senat die bisherige Rechtsprechung bestätigt, nach der eine Verfallklausel den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB benachteiligt, wenn ihm zur Geltendmachung nicht eine Mindestfrist von drei Monaten ab Fälligkeit des nicht erfüllten Anspruchs verbleibt (- 5 AZR 277/14 -). Weiter stellte sich die Frage, wie sich die Kombination wirksamer und unwirksamer Regelungen in einer Verfallklausel auswirkt. Nach der zu prüfenden Bestimmung mussten Ansprüche

auf Zuschläge aller Art spätestens innerhalb von vier Wochen und alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Diese Regelung ist - so der Fünfte Senat - teilbar. Dem steht nicht entgegen, dass der verbleibende Teil nach der Auflösung der sprachlichen Verschränkung auslegungsbedürftig wird. Dies lässt nicht die inhaltliche Eigenständigkeit der verbleibenden Regelung entfallen, sondern betrifft deren Transparenz. Dabei kann der Vertragstext des unwirksamen Teils der Klausel zur Auslegung der verbleibenden Regelung herangezogen werden. Daher ist hier nur die Regelung zur Geltendmachung von Ansprüchen auf „Zuschläge aller Art“ unwirksam, im Übrigen hält die Klausel der Inhaltskontrolle Stand.

Eine arbeitsvertragliche Ausschlussfrist, die auch den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV erfasst, verstößt im Anwendungsbereich dieser Verordnung gegen § 9 Satz 3 iVm. § 13 AEntG. Hiernach können Ausschlussfristen für die Geltendmachung eines Anspruchs auf das Mindestentgelt nicht arbeitsvertraglich geregelt werden; sie sind insoweit nach § 134 BGB unwirksam. Für andere Ansprüche kann die Klausel nicht aufrechterhalten werden, weil dem das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB entgegensteht (BAG 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 -). Eine umfassende Ausschlussfrist stellt die Rechtslage irreführend dar und suggeriert dem durchschnittlichen Arbeitnehmer, er müsse auch den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV innerhalb der vorgesehenen Fristen geltend machen. Damit besteht die Gefahr, dass bei Verstreichen dieser Fristen der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Mindestentgelt nicht mehr durchsetzt. Um dieser Gefahr vorzubeugen, muss im Anwendungsbereich der PflegeArbbV der Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV von einer arbeitsvertraglichen Verfallklausel klar und deutlich ausgenommen werden. Dies gilt jedenfalls für nach Inkrafttreten der PflegeArbbV am 1. August 2010 geschlossene Arbeitsverträge.

## **5. Verzichtsklausel / Ausgleichsquittung**

Eine Verzichtsklausel in einem Aufhebungsvertrag ist nicht überraschend iSv. § 305c Abs. 1 BGB. Ein beiderseitiger Forderungsverzicht in einem auf Wunsch des Arbeitnehmers geschlossenen, vom Arbeitgeber formulierten Aufhebungsvertrag unterliegt als Nebenabrede der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Nach einer Entscheidung des Fünften Senats vom 24. Februar 2016 (- 5 AZR 258/14 -) benachteiligt ein solcher Forderungsverzicht den Arbeitnehmer nur dann unangemessen, wenn der Arbeitgeber die Situation des Arbeitnehmers entgegen den Geboten von Treu und Glauben zur Durchsetzung eigener Interessen ausgenutzt hat. Weiter hat der Senat entschieden, dass § 9 Nr. 2 AÜG und Art. 5 RL 2008/104/EG dem Verzicht eines Leiharbeitnehmers auf bereits entstandene Ansprüche auf gleiches Arbeitsentgelt nicht entgegenstehen. Diese Regelungen verbieten es nur, die Entstehung des Anspruchs auf gleiches Arbeitsentgelt durch rechtsgeschäftliche Vereinbarung auszuschließen oder zu beschränken. Ist der Anspruch entstanden, bildet er einen Teil des Vermögens des Arbeitnehmers, über das er frei verfügen kann.

## **IV. Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis**

Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhin- derter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Ar- beitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen (BAG 2. November 2016 - 10 AZR 596/15 -). Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers umfasst auch die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch, dessen Gegenstand Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht an- derweitig festgelegt sind (vgl. § 106 Satz 1 GewO). Da der erkrankte Arbeit- nehmer während der Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen muss, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige, mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängende Neben- pflichten zu erfüllen. Während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist es dem Ar-



beitgeber allerdings nicht ausnahmslos untersagt, mit dem erkrankten Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten, um mit ihm im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit zu erörtern. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber hierfür ein berechtigtes Interesse aufzeigt. Im Betrieb erscheinen muss der Arbeitnehmer nur, wenn dies ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar ist und sein Gesundheitszustand es zulässt.

## **V. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit**

### **1. Bewerberbegriff des AGG**

Mit einer Entscheidung vom 19. Mai 2016 (- 8 AZR 470/14 -) hat der Achte Senat seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben, nach der einem abgelehnten Bewerber Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung nach dem AGG nur bei „objektiver Eignung“ für die zu besetzende Stelle zustehen konnten. Die „objektive Eignung“ eines Bewerbers ist nach dieser Entscheidung kein Kriterium der „vergleichbaren Situation“ oder der „vergleichbaren Lage“ iSv. § 3 Abs. 1 und Abs. 2 AGG. Da § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG einen formalen Bewerberbegriff enthält, kommt es, so der Achte Senat, auch nicht auf die „subjektive Ernsthaftigkeit“ der Bewerbung an. Die Frage, ob eine Bewerbung „nicht ernsthaft“ war, weil eine Person sich nur beworben hat, um eine Entschädigung geltend zu machen, betrifft vielmehr die Frage, ob sich diese unter Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) den formalen Status als Bewerber iSv. § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG verschafft hat. Dann kann der Ausnutzung dieser Rechtsposition der Einwand rechtsmissbräuchlichen Verhaltens entgegenstehen.

## 2. Transsexualität

Die Transsexualität gehört nicht zu den in § 1 AGG genannten Gründen, an die das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG anknüpft. Sie kann jedoch sowohl im Rahmen des in § 1 AGG angeführten Grundes „Geschlecht“ als auch des dort genannten Grundes „sexuelle Identität“ von Bedeutung sein. Dies folgt aus einer unionsrechtskonformen Auslegung von § 1 AGG (BAG 17. Dezember 2015 - 8 AZR 421/14 -).

§ 7 Abs. 1 AGG enthält ein einheitliches generelles Verbot der Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Nach § 7 Abs. 1 Halbsatz 2 AGG gilt dies auch, wenn die Person, die eine andere benachteiligt, dabei das Vorliegen eines in § 1 AGG genannten Grundes nur annimmt. Ob der Grund tatsächlich vorliegt, ist also nicht entscheidend. Macht sich der Benachteiligende Vorstellungen über das Vorliegen eines Benachteiligungsgrundes, kann dies genügen, um den Entschädigungsanspruch auszulösen. Eine Person, die sich durch eine Benachteiligung wegen Transsexualität für beschwert hält, genügt ihrer Darlegungslast gemäß § 22 AGG daher bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass sie als transsexuell wahrgenommen und deshalb benachteiligt wurde (BAG 17. Dezember 2015 - 8 AZR 421/14 -).

## 3. Religion

Darf ein kirchlicher Arbeitgeber von Bewerbern die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Konfession verlangen? Ausgehend von dieser Problemstellung hat der Achte Senat dem Gerichtshof der Europäischen Union mit Beschluss vom 17. März 2016 (- 8 AZR 501/14 (A)) - drei Fragen zur Auslegung des Unionsrechts vorgelegt. Der Gerichtshof soll zunächst klären, ob Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG dahin auszulegen ist, dass ein kirchlicher Arbeitgeber verbindlich selbst bestimmen kann, ob angesichts seines Ethos eine bestimmte Religion nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Verneint der Gerichtshof dies, wird gefragt, ob dann eine Bestimmung des nati-

onalen Rechts (hier § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG) unangewendet bleiben muss, wonach eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften auch zulässig ist, wenn eine bestimmte Religion unter Beachtung des Selbstverständnisses dieser Religionsgemeinschaft im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Weiter soll der Gerichtshof für den Fall der Verneinung der ersten Frage darüber befinden, welche Anforderungen an die Art der Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung als wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation gemäß der Richtlinie 2000/78/EG zu stellen sind.

#### **4. Schwerbehinderung**

In einer Entscheidung vom 20. Januar 2016 (- 8 AZR 194/14 -) hat der Achte Senat die bisherige Rechtsprechung zum Schutz schwerbehinderter Bewerber vor Benachteiligung im Bewerbungsverfahren bestätigt. Die Verletzung der in § 82 Satz 2 SGB IX geregelten Verpflichtung eines öffentlichen Arbeitgebers, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, begründet grundsätzlich die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung. Diese Pflichtverletzung ist grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht interessiert zu sein. Weiterhin gilt: Unterlässt es der Arbeitgeber entgegen § 81 Abs. 1 Satz 4, § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, so ist dies ein Indiz iSd. § 22 AGG, das mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lässt, dass der schwerbehinderte Bewerber wegen der Behinderung benachteiligt wurde.

Steht einem schwerbehinderten Menschen nach einer Kündigung in der Probezeit ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG zu, wenn der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses kein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchgeführt hat? Der Achte Senat hat dies in einem Urteil vom 21. April 2016 (- 8 AZR 402/14 -) verneint, weil hierin keine Benachteiligung wegen einer Be-

hinderung liegt. Das Präventionsverfahren ist keine „angemessene Vorkehrung“ iSv. Art. 2 UN-Behindertenrechtskonvention und Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG. Während der sechsmonatigen Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG ist der Arbeitgeber zudem generell nicht verpflichtet, ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

In einer Entscheidung vom 12. Mai 2016 (- 6 AZR 365/15 -) hat sich der Sechste Senat ua. mit der Frage befasst, ob § 22 Abs. 4 Satz 2 TVöD behinderte Menschen benachteiligt. Nach dieser Tarifvorschrift wird der Krankengeldzuschuss nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Beschäftigte eine Rente erhält. Sie gilt auch bei Erhalt einer Rente wegen Erwerbsminderung. § 22 Abs. 4 Satz 2 TVöD soll einen Doppelbezug von Krankengeldzuschuss und Rentenleistung für denselben Zeitraum ausschließen. Bei rückwirkender Rentenbewilligung hat der Beschäftigte den bereits erhaltenen Krankengeldzuschuss zurückzuzahlen. Darin liegt, so der Sechste Senat, keine Benachteiligung wegen einer Behinderung. Die Regelung knüpft nicht an das Merkmal der Behinderung an, sondern an den Erhalt (ua.) einer Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung nach § 43 SGB VI. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen einer Behinderung scheidet daher aus. Behinderte, die arbeitsunfähig sind und eine Rente wegen Erwerbsminderung erhalten, werden nicht gegenüber arbeitsunfähigen Nichtbehinderten mit Anspruch auf Krankengeldzuschuss benachteiligt. Es besteht keine vergleichbare Situation. Die Rentenbezieher erhalten eine eigenständige finanzielle Unterstützung. Mangels nachteiliger Ungleichbehandlung behinderter Menschen verstößt § 22 Abs. 4 Satz 2 TVöD daher auch nicht gegen Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG.

## 5. Alter

Eine Tarifregelung, die bei der Anrechnung von Einkommenserhöhungen auf eine tariflich gewährte Einkommenssicherungszulage nach dem Lebensalter differenziert, ist altersdiskriminierend: Die Anrechnung von Einkommenserhöhungen auf die Einkommenssicherungszulage nach § 6 des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung

der Bundeswehr (TV UmBw) führt zu einer unmittelbaren Benachteiligung jüngerer Beschäftigter, soweit bei einer Beschäftigungszeit von weniger als 25 Jahren nach der Vollendung des 55. Lebensjahres differenziert wird. Ein legitimes Ziel iSd. § 10 AGG, das eine derartige Benachteiligung rechtfertigen könnte, ist nicht ersichtlich (BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 700/14 -). Die Unwirksamkeit einer Tarifbestimmung führt grundsätzlich entgegen der Auslegungsregel des § 139 BGB nicht zur Unwirksamkeit der übrigen tariflichen Vorschriften. Es kommt lediglich darauf an, ob der Tarifvertrag oder die Tarifbestimmung ohne die unwirksame Regelung noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung darstellt. Daher sind die einschlägigen Tarifregelungen des TV UmBw nur insoweit unwirksam, als sie nach der Vollendung des 55. Lebensjahres differenzieren. Die in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer angeordnete Verringerung der Zulage behält als in sich geschlossene und sinnvolle Regelung ihre Wirksamkeit. Für die Vergangenheit kann die Beseitigung der Diskriminierung nur durch die Leistung einer ungekürzten Zulage erfolgen (sog. „Anpassung nach oben“), da den bislang Begünstigten die erhaltene Zulage nachträglich nicht mehr entzogen werden kann.

Wenn die Tarifvertragsparteien Arbeitnehmer, die vor einem bestimmten Stichtag ein Arbeitsverhältnis begonnen haben, von tariflichen Leistungen ausschließen, kann dies eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters darstellen. In seinem Urteil vom 9. Dezember 2015 (- 4 AZR 684/12 -) stellt der Vierte Senat dar, welche Anforderungen das Verbot der Altersdiskriminierung an Stichtagsregelungen in Kollektivvereinbarungen stellt: Sie müssen sich am gegebenen Sachverhalt orientieren, vertretbar erscheinen und dürfen nicht gegen gesetzliche Regelungen verstoßen. Zumindest bedarf es daher eines erkennbaren legitimen Ziels der diskriminierenden Regelung. Besteht die Diskriminierung darin, dass die diskriminierten Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich einer vergleichbare Arbeitnehmer begünstigenden Regelung ausgenommen werden, ist zur Beseitigung der Benachteiligung regelmäßig die Regelung anzuwenden, die für die begünstigten Arbeitnehmer gilt.

## 6. Benachteiligungsverbot nach § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG

Nach § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG kann der Anspruch auf Elternzeit nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden. Diese Regelung bindet als zwingendes Recht auch die Tarifvertragsparteien. Das gesetzliche Benachteiligungsverbot untersagt nicht nur Regelungen, die den Anspruch auf Elternzeit unmittelbar einschränken, sondern auch solche, die sich auf die arbeitsrechtliche Stellung der Arbeitnehmer vor oder nach der Elternzeit, sei es auch nur mittelbar, nachteilig auswirken. Daher verletzte § 23a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 Buchst. d BAT dieses Benachteiligungsverbot (BAG 12. April 2016 - 6 AZR 731/13 -). Nach der tariflichen Regelung begann nach dem Ende der letzten Beurlaubung die Bewährungszeit in ihrer gesamten Länge neu zu laufen, wenn die Zeiten der Beurlaubung wegen Elternzeit eine Gesamtdauer von fünf Jahren überschritten. Selbst wenn, so der Sechste Senat, der Bewährungsaufstieg zumindest auch das Ziel verfolgte, einen Zugewinn der Angestellten an Erfahrungswissen zu honorieren, war die Ausgestaltung des § 23a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 Buchst. d BAT nicht geeignet, einem etwaigen Verlust an Erfahrungswissen infolge des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit Rechnung zu tragen. Die tarifliche Regelung führte nämlich auch bei typisierender Betrachtung dazu, dass in einer Vielzahl von Fallgestaltungen tatsächlich zurückgelegte Bewährungszeiten unwiderruflich verloren gingen, obwohl die einzelnen Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit weniger als fünf Jahre dauerten. Nach der Grundannahme der Tarifvertragsparteien sollte aber eine kürzer als fünf Jahre andauernde Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses für den Verlust des Erfahrungswissens unschädlich sein.

## VI. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

### 1. Kündigung

#### a) Ordentliche betriebsbedingte Beendigungskündigung

§ 1 Abs. 5 KSchG soll betriebsbedingte Kündigungen auf Grund einer Betriebsänderung erleichtern, wenn die gekündigten Arbeitnehmer in einem Interessenausgleich namentlich aufgeführt sind. Welche Anforderungen sind an das Eingreifen dieser Erleichterungen bei einem einheitlich geplanten Personalabbau in mehreren „Wellen“ zu stellen? Ein solcher sukzessiver Personalabbau gilt nach ständiger Rechtsprechung als „eine“ Betriebsänderung iSv. § 111 Satz 1, § 112 BetrVG, wenn er auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruht. In diesem Fall reicht es nach einer Entscheidung des Zweiten Senats vom 17. März 2016 (- 2 AZR 182/15 -) für das Eingreifen der Rechtsfolgen von § 1 Abs. 5 KSchG nicht aus, wenn lediglich über Teile des geplanten Stellenabbaus ein Interessenausgleich mit Namensliste zustande kommt. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich vielmehr über die gesamte geplante Betriebsänderung in einem Interessenausgleich verständigen. Die durch § 1 Abs. 5 KSchG bewirkten nachteiligen Folgen der Namensliste für die kündigungsrechtliche Stellung der von ihr betroffenen Arbeitnehmer sind verfassungsrechtlich nämlich nur durch die Einflussnahmemöglichkeit des Betriebsrats auf die gesamte unternehmerische Maßnahme zu rechtfertigen.

#### b) Änderungskündigung

Mit den Anforderungen an die Bestimmtheit des Änderungsangebots beim Verweis auf einen Tarifvertrag in der Änderungskündigung hat sich der Zweite Senat in einer Entscheidung vom 17. Februar 2016 (- 2 AZR 613/14 -) auseinandergesetzt. Nach ständiger Rechtsprechung muss das Änderungsangebot so konkret gefasst sein, dass der Arbeitnehmer es ohne weiteres annehmen kann. Ein Änderungsangebot auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in einer Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit zu den in einem näher bezeichneten Tarifvertrag genannten Bedingungen ist nicht hinreichend bestimmt,

wenn dieser Tarifvertrag im Zeitpunkt des Zugangs der Änderungskündigung noch nicht unter Wahrung des Schriftformerfordernisses (§ 1 Abs. 2 TVG) zustande gekommen ist. Auch wenn sich ein zu einem späteren Zeitpunkt wirksam geschlossener Tarifvertrag Rückwirkung auf einen Zeitpunkt vor Kündigungszugang beimisst, gilt nichts anderes.

### **c) Druckkündigung**

Eine „echte“ Druckkündigung liegt vor, wenn ein Dritter unter Androhung von Nachteilen für den Arbeitgeber die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers verlangt, obwohl in dessen Verhalten oder Person keine Umstände vorliegen, die objektiv als Kündigungsgrund geeignet wären. Sie kommt nur in Betracht, wenn sich der Arbeitgeber zunächst schützend vor den Betroffenen gestellt und - erfolglos - alles Zumutbare versucht hat, um den Dritten von seiner Forderung abzubringen. Der Arbeitgeber muss aktiv werden, um den Druck abzuwehren. Hierfür reicht es nicht aus, nur Gespräche zwischen dem Arbeitnehmer und dem Druck ausübenden Dritten zu vermitteln. Das Unterbleiben des Angebots einer Mediation hat nach einer Entscheidung des Zweiten Senats vom 19. Juli 2016 (- 2 AZR 637/15 -) jedenfalls dann keinen Einfluss auf die Wirksamkeit einer echten Druckkündigung, wenn der Arbeitgeber aufgrund ihm im Kündigungszeitpunkt bekannter Umstände annehmen durfte, eine der Konfliktparteien werde sich der (freiwilligen) Teilnahme an einem Mediationsverfahren ohnehin verschließen.

### **d) Verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung**

In einem Urteil vom 19. Januar 2016 (- 2 AZR 449/15 -) hat sich der Zweite Senat damit auseinandergesetzt, welche Pflichten der Arbeitnehmer hat, wenn das Arbeitsverhältnis nach seinem rechtskräftigen Obsiegen in einem (langjährigen) Kündigungsschutzprozess fortgesetzt werden soll. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft grundsätzlich nicht von sich aus anbieten, sondern kann eine Arbeitsaufforderung durch den Arbeitgeber abwarten. Diese muss erkennen lassen, wann und wo die Arbeit aufgenommen werden soll. Den Arbeitgeber trifft aber regelmäßig keine Obliegenheit, die künftig zu erledigen



genden Arbeitsaufgaben konkret zu bestimmen. Das gilt auch dann, wenn eine vor der Kündigung erfolgte Übertragung von Aufgaben unwirksam und der Arbeitnehmer berechtigt war, die Verrichtung dieser Tätigkeiten zu verweigern. Liegt eine wirksame Arbeitsaufforderung zum vertragsgemäßen Einsatz vor, so ist die beharrliche Weigerung des Arbeitnehmers, dieser Folge zu leisten, „an sich“ geeignet, eine erneute fristlose Kündigung zu rechtfertigen.

Ein Berufskraftfahrer darf seine Fahrtüchtigkeit nicht durch die Einnahme von Substanzen wie Amphetamin oder Methamphetamin („Crystal Meth“) gefährden. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung kann nach der Entscheidung des Sechsten Senats vom 20. Oktober 2016 (- 6 AZR 471/15 -) die außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Droge vor oder während der Arbeitszeit konsumiert wurde. Ebenso ist unerheblich, ob die Fahrtüchtigkeit konkret beeinträchtigt war und deshalb eine erhöhte Gefahr im Straßenverkehr bestand. Im Rahmen der Interessenabwägung sind vielmehr die sich aus der Einnahme von Amphetamin und Methamphetamin für die Tätigkeit eines Berufskraftfahrers typischerweise ergebenden Gefahren maßgeblich zu berücksichtigen.

#### **e) Betriebsratsanhörung**

Wann kann der Arbeitgeber von einer abschließenden, das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG vorzeitig beendenden Stellungnahme des Betriebsrats ausgehen? Nach einer Entscheidung des Zweiten Senats vom 25. Mai 2016 (- 2 AZR 345/15 -) nur, wenn er sich aufgrund besonderer Anhaltspunkte darauf verlassen darf, dass sich der Betriebsrat bis zum Ablauf der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 BetrVG keinesfalls noch einmal - und es sei es „nur“ zur Ergänzung der Begründung seines schriftlich bereits eingelegten Widerspruchs - äußern wird. Besondere Anhaltspunkte für eine abschließende Stellungnahme liegen regelmäßig vor, wenn der Betriebsrat dem Arbeitgeber mitteilt, er stimme der beabsichtigten Kündigung ausdrücklich und vorbehaltlos zu oder erklärt, von einer Äußerung zur Kündigungsabsicht abzusehen. Fehlt es an sicheren Anhaltspunkten dafür, dass sich der Betriebsrat in keinem Fall mehr zur Kündigungsabsicht äußern wird, muss der Arbeitgeber, wenn er die

Kündigung vor Ablauf der Wochenfrist erklären will, beim Betriebsratsvorsitzenden nachfragen und um entsprechende Klarstellung bitten. Auf dessen Aussagen darf er sich verlassen.

#### **f) Massentlassungsanzeige und Konsultationsverfahren**

Die Pflicht zur Konsultation des Betriebsrats nach § 17 Abs. 2 KSchG und die in § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG geregelte Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit sind zwei getrennt durchzuführende Verfahren, die jeweils eigene Wirksamkeitsvoraussetzungen enthalten (BAG 20. Januar 2016 - 6 AZR 601/14 -). Aus jedem dieser beiden Verfahren kann sich ein eigenständiger Unwirksamkeitsgrund für eine im Zusammenhang mit einer Massentlassung erklärte Kündigung ergeben. Daher kommt in zweiter Instanz eine Präklusion nach § 6 KSchG in Betracht, wenn der Arbeitnehmer erstinstanzlich lediglich Mängel hinsichtlich des einen Verfahrens gerügt hat. Weiter hat der Sechste Senat klargestellt, dass die Massentlassungsanzeige durch Erklärung der angezeigten Kündigung verbraucht wird. Das gilt auch dann, wenn die Kündigung später einvernehmlich zurückgenommen wird. Die Rücknahme führt nicht dazu, dass die Kündigung als nicht erklärt anzusehen ist. Bei einer Nachkündigung innerhalb der 30-Tage-Frist muss der Arbeitgeber also eine weitere Massentlassungsanzeige erstatten.

Im Rahmen des Konsultationsverfahrens muss die Unterrichtung des Betriebsrats nach § 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 und 3 KSchG Angaben zu den Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer enthalten. Beabsichtigt der Arbeitgeber allerdings wegen der Stilllegung des Betriebs die Entlassung aller Arbeitnehmer, kann eine unterbliebene Unterrichtung über die Berufsgruppen durch eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats geheilt werden (BAG 9. Juni 2016 - 6 AZR 405/15 -). Dieser Stellungnahme muss zu entnehmen sein, dass der Betriebsrat seinen Beratungsanspruch als erfüllt ansieht. Erklärt er dies nach der Beratung mit dem Arbeitgeber, bringt er damit zum Ausdruck, dass er bezüglich der beabsichtigten Massentlassung und ihrer Folgen keine weiteren Vorschläge unterbreiten kann oder will und das Konsultationsverfahren als beendet ansieht. Durch eine sol-

che Erklärung, die in einem Interessenausgleich enthalten sein kann, heilt der Betriebsrat den Unterrichtungsmangel.

Schließlich darf nach einer Entscheidung des Zweiten Senats vom 22. September 2016 (- 2 AZR 276/16 -) der Arbeitgeber das Konsultationsverfahren als beendet ansehen, wenn der Betriebsrat auf der Grundlage der vollständig erteilten Informationen keine weitere Verhandlungsbereitschaft über Maßnahmen zur Vermeidung oder Einschränkung der Massenentlassungen erkennen lässt. Erforderlich ist, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle erforderlichen Auskünfte erteilt, um auf seinen Entschluss zur Durchführung der Entlassungen einwirken zu können. Lässt der Betriebsrat dann keine Bereitschaft erkennen, an den Maßnahmen mitzuwirken, die der Arbeitgeber für eine Änderung seines Entschlusses voraussetzt, kann er vom Abschluss des Konsultationsverfahrens ausgehen.

## **2. Befristungs-/ Bedingungskontrollrecht**

### **a) Sachgrundlose Befristung**

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer darf der befristete Vertrag höchstens dreimal verlängert werden. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG ermöglicht es, die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer der Befristung durch Tarifvertrag abweichend festzulegen. Schrankenlos gilt diese Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien aber nicht. Die aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen bestehenden Grenzen des durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Gestaltungsrahmens hat der Siebte Senat in einer Entscheidung vom 26. Oktober 2016 (- 7 AZR 140/15 -) ausgelotet. Zulässig sind nur tarifliche Regelungen, durch die die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Werte für die Höchstdauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags und die Anzahl der möglichen Vertragsverlängerungen nicht um mehr als das Dreifache überschritten werden. Ein Tarifvertrag, der die sachgrundlose Befristung von Arbeitsver-

trägen bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren bei fünfmaliger Verlängerungsmöglichkeit zulässt, ist demnach wirksam.

Die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Steht vor diesem Hintergrund auch ein früheres Beamtenverhältnis der sachgrundlosen Befristung mit dem ehemaligen Dienstherrn entgegen? Der Siebte Senat hat diese Frage in einer Entscheidung vom 24. Februar 2016 (- 7 AZR 712/13 -) verneint, weil ein Beamtenverhältnis kein Arbeitsverhältnis iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist. Ein Beamtenverhältnis wird nach nationalem Recht nicht durch privatrechtlichen Vertrag, sondern durch Verwaltungsakt begründet. Nach einer weiteren Entscheidung des Siebten Senats vom 24. August 2016 (- 7 AZR 342/14 -) ist eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ebenfalls möglich, wenn zwischen den Parteien zuvor ein Heimarbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 1 HAG bestanden hat. Auch ein solches Heimarbeitsverhältnis stellt kein Arbeitsverhältnis iSv. § 14 Abs. 2 TzBfG dar.

#### **b) Befristungen nach dem WissZeitVG**

In einer Entscheidung vom 18. Mai 2016 (- 7 AZR 533/14 -) hat sich der Siebte Senat mit dem Verhältnis der Befristungsmöglichkeiten nach TzBfG und WissZeitVG befasst. Die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen kann hiernach nicht auf Sachgründe iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG gestützt werden, wenn sie ausschließlich mit der wissenschaftlichen Qualifizierung des Arbeitnehmers begründet wird. Insoweit verdrängen die besonderen Befristungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG als Sonderregelung § 14 Abs. 1 TzBfG. Eine solche Befristung muss dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 WissZeitVG, einer Besonderheit dieses Gesetzes, genügen. Tut sie dies nicht, scheidet ein Rückgriff auf allgemeine Befristungsgründe nach § 14 Abs. 1 Satz 1 und 2 TzBfG (wie zB Eigenart der Arbeitsleistung oder Aus-, Fort- oder Weiterbildung des Arbeitnehmers) aus.

Weitere Fragen aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG sind Gegenstand einer Entscheidung vom 23. März 2016 (- 7 AZR 70/14 -). Hiernach ist der für die Promotionszeit iSv. § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG maßgebliche Beginn der Promotion grundsätzlich nach den landesrechtlichen Vorschriften oder dem Satzungsrecht der Universität zu ermitteln. Lässt sich danach der Zeitpunkt des Beginns der Promotion nicht feststellen, kann der Zeitpunkt der Vereinbarung des Promotionsthemas von Bedeutung sein. Die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG zulässige Höchstbefristungsdauer verlängert sich bei der Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren während eines auf die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG anzurechnenden Arbeitsverhältnisses auch dann nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG um volle zwei Jahre pro Kind, wenn bei Eintritt des Betreuungsbedarfs die noch verbleibende Höchstbefristungsdauer weniger als zwei Jahre beträgt. Auch in einem solchen Fall verlängert sich die Höchstbefristungsdauer nicht nur anteilig um die bis zum Ende der Höchstbefristungsdauer noch verbleibende Zeit.

Die Befristung eines Arbeitsvertrags kann trotz Vorliegens eines Sachgrundes aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam sein. Dies gilt auch für Befristungen im Hochschulbereich, die auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gestützt werden (BAG 8. Juni 2016 - 7 AZR 259/14 -). Auf das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs können insbesondere eine sehr lange Gesamtdauer des Beschäftigungsverhältnisses und/oder eine außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitgeber hindeuten. Gegen eine missbräuchliche Ausnutzung der Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG sprechen hingegen Beschäftigungszeiten im Hochschulbereich, die der wissenschaftlichen Qualifikation des Mitarbeiters dienen. Dies gilt unabhängig davon, ob diesen Arbeits- oder Beamtenverhältnisse auf Zeit zugrunde liegen.

### **c) Befristung einzelner Arbeitsbedingungen**

Die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen unterliegt nach ständiger Rechtsprechung nicht der Befristungskontrolle nach den Vorschriften des

TzBfG, sondern der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Nur ausnahmsweise müssen zum Ausschluss einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers iSv. § 307 Abs. 1 BGB Umstände vorliegen, die die Befristung eines über das erhöhte Arbeitszeitvolumen gesondert abgeschlossenen Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden: wenn eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang vorliegt. Hiervon ist nach einer Entscheidung des Siebten Senats vom 23. März 2016 (- 7 AZR 828/13 -) in der Regel auszugehen, wenn sich das Erhöhungsvolumen auf mindestens 25 % eines entsprechenden Vollzeitverhältnisses beläuft. Ist das Aufstockungsvolumen geringer, ist anhand einer umfassenden Abwägung der beiderseitigen Interessen nach § 307 Abs. 1 BGB zu prüfen, ob der Arbeitnehmer durch die Befristung unangemessen benachteiligt wird. Gegenstand der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB ist zwar nur die zuletzt vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung. Bei der Angemessenheitsprüfung können jedoch auch die Anzahl der in der Vergangenheit getroffenen befristeten Aufstockungsvereinbarungen und die Gesamtdauer des Aufstockungszeitraums berücksichtigt werden.

#### **d)     Auflösende Bedingung in einem Tarifvertrag**

Nach § 33 Abs. 2 Satz 1 TV-L endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Obwohl der Wortlaut nur auf die Zustellung des Rentenbescheids abstellt, wollten die Tarifvertragsparteien nach dem tariflichen Zusammenhang die Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin davon abhängig machen, dass der seinen Arbeitsplatz verlierende Arbeitnehmer tatsächlich auf Dauer Rentenleistungen erhält. Dies setzt einen Rentenantrag des Arbeitnehmers voraus. Dafür sind - unter bestimmten Voraussetzungen - auch nachträgliche Änderungen im Antragsverhalten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Das Arbeitsverhältnis wird daher trotz Zustellung des Rentenbescheids nicht nach § 33 Abs. 2 Satz 1 TV-L beendet, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Frist des § 84 SGG Widerspruch gegen den Rentenbescheid einlegt und den Arbeitgeber hierüber alsbald unterrichtet, er den Rentenantrag vor Beendigung des Ar-

beitsverhältnisses nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG zurücknimmt oder einschränkt und dem Arbeitgeber dies innerhalb der Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG mitteilt (BAG 23. März 2016 - 7 AZR 827/13 -).

### **3. Recht zur vorzeitigen Beendigung im Abwicklungsvertrag**

Ein Abwicklungsvertrag kann für den Arbeitnehmer die Möglichkeit vorsehen, sein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu erklären. Bei einer solchen Regelung bedürfen beide Parteien nicht des Schutzes der an sich nicht abdingbaren Mindestkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB. Dies entspricht auch dem Rechtsgedanken des § 12 KSchG. Die Ausübung des vertraglichen Rechts zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt durch Abgabe einer Kündigungserklärung und unterfällt daher dem Formzwang des § 623 BGB (BAG 17. Dezember 2015 - 6 AZR 709/14 -). Sie bedarf damit der Schriftform nach § 126 BGB, so dass eine Übermittlung per Telefax nicht ausreicht.

## **VII. Betriebsübergang**

Mit den Voraussetzungen des Widerspruchsrechts des Arbeitnehmers bei mehreren aufeinander folgenden Betriebsübergängen („Ketten-Betriebsübergängen“) hat sich der Achte Senat in einer Entscheidung vom 19. November 2015 (- 8 AZR 773/14 -) beschäftigt. Zunächst bekräftigt der Senat, dass sich in solchen Fällen der Widerspruch (jeweils) nur gegen den letzten Übergang des Arbeitsverhältnisses richten kann. „Neuer Inhaber“ iSv. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB ist stets derjenige, der den Betrieb beim letzten Betriebsübergang erworben hat. „Bisheriger Arbeitgeber“ iSv. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB kann nur derjenige sein, der bis zum letzten Betriebsübergang Arbeitgeber war. Will der Arbeitnehmer zB nach zwei Betriebsübergängen den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zum ursprünglichen, „ersten“ Arbeitgeber bewirken, muss er zunächst dem zweiten Übergang seines Arbeitsverhältnisses infolge des weiteren Betriebsübergangs erfolgreich widersprechen. Auch wenn dies geschehen ist, kann sein Recht, dem ersten Übergang des Arbeits-

verhältnisses zu widersprechen, erloschen sein. Nach der Entscheidung des Achten Senats vom 19. November 2015 ist dies unter folgenden Voraussetzungen regelmäßig anzunehmen: Der Arbeitnehmer muss im Rahmen der Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB über den jeweiligen Übergang seines Arbeitsverhältnisses unter Mitteilung des Zeitpunkts oder des geplanten Zeitpunkts sowie des Gegenstands des Betriebsübergangs und des Betriebsübernehmers in Textform in Kenntnis gesetzt worden sein (grundlegende Informationen). Dann bleibt das Widerspruchsrecht nur bestehen, wenn der Arbeitnehmer dem infolge des ersten Betriebsübergangs eingetretenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses binnen einer Frist von einem Monat nach Zugang der Unterrichtung über den zweiten Übergang seines Arbeitsverhältnisses widerspricht. Es erlischt also das jeweils „ältere“ Widerspruchsrecht mit Ablauf der Frist von einem Monat nach Zugang der Unterrichtung über den weiteren Betriebsübergang. Weitere Voraussetzung ist, dass diese Monatsfrist zum Widerspruch gegen den vorherigen Übergang noch vor dem weiteren Betriebsübergang abläuft beziehungsweise abgelaufen ist.

## **VIII. Betriebliche Altersversorgung**

### **1. Beitragsbezogene Leistungszusage**

Legt eine Versorgungsordnung fest, dass Zuführungen an eine Vermögensmasse (zB einen Fond) erbracht werden und die spätere Versorgungsleistung auch durch die Summe der Zuführung bestimmt wird, handelt es sich um eine beitragsorientierte Leistungszusage iSv. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG. Es liegt also keine bloße Beitragszusage vor, die nicht dem Betriebsrentengesetz unterfiele (BAG 30. August 2016 - 3 AZR 228/15 -). § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG enthält nicht nur eine Definition des Begriffs der beitragsorientierten Leistungszusage, sondern stellt auch inhaltliche Anforderungen auf. Das Gesetz verlangt jedenfalls, dass zum Zeitpunkt der Umwandlung der Beiträge in eine Anwartschaft feststeht, welche Höhe die aus den Beiträgen resultierende Leistung im Versorgungsfall mindestens hat.



## 2. Umfassungszusage

Unter welchen Voraussetzungen erstreckt sich die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG auch auf Versorgungsleistungen, die der Arbeitnehmer mit Eigenbeiträgen finanziert hat? Der Fall einer solchen „Umfassungszusage“ ist in der mit Wirkung zum 1. Juli 2002 in Kraft getretenen Bestimmung des § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG geregelt. Sie ist auch auf Versorgungszusagen anwendbar, die vor dem 1. Juli 2002 erteilt wurden, so die Entscheidung des Dritten Senats vom 15. März 2016 (- 3 AZR 827/14 -). Eine Umfassungszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG erfordert nicht nur, dass der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufwendet; vielmehr muss das Versorgungsversprechen des Arbeitgebers auch die Leistungen aus den vom Arbeitnehmer selbst geleisteten Beiträgen umfassen. Für Zusagen, die vor Inkrafttreten von § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG erteilt wurden, sind höhere Anforderungen an die Annahme einer Umfassungszusage zu stellen. Es genügt insoweit nicht, dass die Beteiligung des Arbeitnehmers unfreiwillig ist und die Leistungsberechnung aus den vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträgen einheitlich erfolgt.

## 3. Umdeutung einer Betriebsvereinbarung

Die Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage nach § 140 BGB ist möglich, wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen entsprechenden hypothetischen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers bestehen. Dies setzt voraus, dass besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, er habe sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die dort vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Der Umdeutung einer Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in eine entsprechende Gesamtzusage steht nicht entgegen, dass diese schwerer abzuändern wäre als eine Betriebsvereinbarung (BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 -). Das ist nicht der Fall. Vielmehr unterscheiden sich die Möglichkeiten des Arbeitgebers, sich von einer Gesamtzu-

sage über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einerseits und einer Betriebsvereinbarung über solche Leistungen andererseits zu lösen, nicht wesentlich. Er kann sich von entsprechenden Verpflichtungen aus einer Betriebsvereinbarung durch Kündigung der Betriebsvereinbarung nur unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes lösen. Diese Grundsätze gelten auch für Gesamtzusagen, mit denen der Arbeitgeber Leistungen nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregelungen zusagt.

#### **4. Ablösung von Versorgungszusagen**

Änderungen einer Versorgungsregelung, die die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse betreffen, setzen nach der ständigen Rechtsprechung des Dritten Senats sachlich-proportionale Gründe voraus. Eine Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung kann ein solcher Grund sein. In seinem Urteil vom 10. November 2015 (- 3 AZR 390/14 -) hat der Senat dazu ausgeführt, hierfür müsse eine erhebliche, zum Zeitpunkt der Schaffung des Versorgungswerks unvorhersehbare Mehrbelastung eingetreten sein, die auf Änderungen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung oder im Steuerrecht beruht. Die Ermittlung des Anstiegs der Kosten ist anhand eines Barwertvergleichs festzustellen, der bezogen auf den Ablösestichtag einerseits und den Tag der Schaffung des Versorgungswerks andererseits vorzunehmen ist. Dabei sind die Anwartschaftsberechtigten zugrunde zu legen, die am Ablösestichtag dem Versorgungswerk unterfallen. Jedenfalls bei geschlossenen Versorgungssystemen sind weitere externe kostensteigernde Faktoren, wie etwa die Entgeltentwicklung oder der Anstieg der Lebenserwartung, nicht zu berücksichtigen.

#### **5. Änderung einer Ermessensentscheidung auf Gewährung einer Waisenrente**

Mit der Gewährung einer Waisenrente an eine volljährige Waise hat sich der Dritte Senat in einer Entscheidung vom 8. Dezember 2015 auseinandergesetzt (- 3 AZR 141/14 -). In der anzuwendenden Versorgungsordnung war die Waisenrente für volljährige Hinterbliebene als Ermessensleistung ausgestaltet. Die

Pensionskasse kann in diesem Fall ermessenfehlerfrei entscheiden, die Waisenrente für einen Sozialhilfeempfänger einzustellen, wenn der Träger der Sozialhilfe den Rentenanspruch nach § 93 SGB XII vollständig auf sich überleitet. In den Regelungen der Hinterbliebenenversorgung konkretisiert sich regelmäßig das auf einem Näheverhältnis beruhende typisierte Versorgungsinteresse des betriebsrentenrechtlich zunächst versorgungsberechtigten Arbeitnehmers an der Versorgung seines (späteren) Hinterbliebenen. Zwischen dem verstorbenen Arbeitnehmer und dem Träger der Sozialhilfe besteht ein solches Näheverhältnis nicht. Auch der sozialhilferechtliche Nachranggrundsatz steht der Einstellung der Waisenrente nicht entgegen.

## **6. Versicherungsförmige Lösung**

Scheidet ein Arbeitnehmer, dem eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden ist, vor Eintritt eines Versorgungsfalls aus dem Arbeitsverhältnis aus, so behält er bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen seine Anwartschaft. Wird die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung durchgeführt, tritt nach § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG auf Verlangen des Arbeitgebers an Stelle der Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber die vom Versicherer nach dem Versicherungsvertrag zu erbringende Versicherungsleistung (sog. versicherungsförmige Lösung). Das Verlangen des Arbeitgebers nach der versicherungsförmigen Lösung kann zwar bereits vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam erklärt werden. Erforderlich ist jedoch, dass zum Zeitpunkt des Zugangs der Erklärung beim Arbeitnehmer und bei der Versicherung bereits ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang mit einer konkret bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht (BAG 19. Mai 2016 - 3 AZR 794/14 -). Weiterhin muss es dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Zugangs der Erklärung ohne weiteres möglich sein, auf die Angaben zur Versicherung - Versicherer und Versicherungsvertragsnummer - zuzugreifen.

## 7. Benachteiligungsverbote

### a) Wegen einer Behinderung

Für schwerbehinderte Menschen gilt im Hinblick auf die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine besondere Altersgrenze, die einen früheren Bezug der Vollrente ohne Abschläge ermöglicht. Liegt eine unerlaubte Benachteiligung wegen einer Behinderung vor, wenn eine Versorgungsordnung bei der Inanspruchnahme der Betriebsrente vor Erreichen einer späteren, „festen Altersgrenze“ (hier Vollendung des 65. Lebensjahres) Abschläge vorsieht? Der Dritte Senat hat diese Frage in einem Urteil vom 13. Oktober 2016 (- 3 AZR 439/15 -) verneint: Eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG scheidet aus, weil die Abschläge nicht an die Behinderteneigenschaft anknüpfen. Auch andere Arbeitnehmer können früher in Rente gehen. Ebenso scheidet eine mittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 2 AGG aus. Liegen die Voraussetzungen eines frühen Renteneintritts auch bei nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern vor, müssen diese ebenfalls Abschläge hinnehmen. Soweit allein schwerbehinderte Menschen die gesetzliche Rente und die Betriebsrente früher beanspruchen können, werden sie nicht gegenüber anderen Arbeitnehmern benachteiligt. Denn dann kann es keine anderen Arbeitnehmer geben, die zum selben Zeitpunkt eine Betriebsrente beziehen.

### b) Wegen Teilzeitbeschäftigung

Nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG müssen Teilzeitbeschäftigte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mindestens in der Höhe erhalten, die dem Umfang ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht. Für die Vergleichbarkeit im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist entscheidend, dass diesen Leistungen nicht nur Entgeltcharakter zukommt, sondern mit ihnen in der Regel - zumindest auch - sowohl bereits erbrachte als auch künftige Betriebszugehörigkeit entlohnt werden soll. Vergleichbar sind daher nur Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte mit einer gleich langen Betriebszugehörigkeit (BAG 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 -). Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrund-

satz stellt in Bezug auf Ungleichbehandlungen, die an verpönte Merkmale im Sinne des § 1 AGG oder an die Teilzeitbeschäftigung anknüpfen, keine weitergehenden Anforderungen als § 3 AGG oder § 4 Abs. 1 TzBfG.

## **8. Insolvenzsicherung bei Kapitalleistungen**

Nach § 7 Abs. 1a Satz 3 BetrAVG sind rückständige Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) nur insolvenzgeschützt, wenn der Anspruch darauf bis zu zwölf Monate vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden ist. Diese Bestimmung ist nicht anwendbar auf Leistungen, die nach der Versorgungsregelung als Kapitalleistungen und nicht als Renten zu erbringen sind (BAG 20. September 2015 - 3 AZR 411/15 -). Bei Kapitalleistungen haftet der PSV nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG auch für zurückliegend entstandene Versorgungsansprüche außerhalb des Zwölf-Monats-Zeitraums. Dies erfordert jedoch einen ursächlichen Zusammenhang zwischen der unterbliebenen Zahlung und der später eingetretenen Insolvenz des Versorgungsschuldners. Dieser Zusammenhang liegt vor, wenn sich der Versorgungsschuldner zum Zeitpunkt seiner Zahlungspflicht in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befand. Ob bereits Insolvenzgründe vorlagen, ist unerheblich.

## **2. Abschnitt      Kollektives Arbeitsrecht**

### **I. Arbeitskampfrecht**

Der Erste Senat hat sich in einem Urteil vom 26. Juli 2016 (- 1 AZR 160/14 -) ua. mit Schadenersatzforderungen einer bestreikten Arbeitgeberin gegen die streikführende Gewerkschaft befasst. Der von ihr getragene Arbeitskampf, so der Senat, war auch auf die Durchsetzung von Forderungen gerichtet, für die noch eine tarifvertraglich vereinbarte Friedenspflicht galt. Streiken dürfen die Gewerkschaften aber nur zur Durchsetzung tarifvertraglich regelbarer und die Friedenspflicht wahrender Ziele. Da der Arbeitskampf im entschiedenen Fall

nicht nur auf solche Ziele gerichtet war, war er insgesamt rechtswidrig. Die graduelle Bewertung einzelner Kampfziele (etwa Haupt- und Nebenforderungen) und eine sich daran knüpfende gewichtende Beurteilung der Rechtmäßigkeit eines Arbeitskampfes kann durch die Gerichte nicht erfolgen. Weiterhin trifft einen bestreikten Arbeitgeber grundsätzlich keine Obliegenheit, sich gegen einen rechtswidrigen Streik mit rechtlichen Mitteln, zB durch eine einstweilige Verfügung, zu wehren. Die streikführende Gewerkschaft kann im Schadensersatzprozess ihrerseits nicht einwenden, die Schäden wären auch bei einem Streik ohne die friedenspflichtverletzenden Forderungen entstanden. Dieser Einwand eines rechtmäßigen Alternativverhaltens ist unbeachtlich. Es hätte sich wegen eines anderen Kampfziels nicht um diesen, sondern um einen anderen Streik gehandelt.

## **II. Tarifrecht**

### **1. Wirksamkeit von Allgemeinverbindlicherklärungen**

In zwei Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 5, § 98 ArbGG hat der Zehnte Senat am 21. September 2016 die Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe vom 15. Mai 2008 und 25. Juni 2010 (- 10 AZR 33/15 -) sowie vom 17. März 2014 (- 10 AZR 48/15 -) festgestellt. Die Allgemeinverbindlicherklärungen, die verschiedene Fassungen dieses Tarifvertrags zum Gegenstand hatten, sind mangels Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen des § 5 TVG aF unwirksam. Die nach damaligem Rechtsstand erforderliche 50 %-Quote - die tarifgebundenen Arbeitgeber durften nicht weniger als 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen - war jeweils nicht erreicht. Darüber hinaus fehlte es hinsichtlich der Allgemeinverbindlicherklärungen vom 15. Mai 2008 und 25. Juni 2010 an der Befassung des zuständigen Ministers bzw. der zuständigen Ministerin für Arbeit und Soziales. Diese ist nach dem in Art. 20 GG verankerten Demokratieprinzip Wirksamkeitsvoraussetzung, weil es sich bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

um Normsetzung handelt, die politisch und parlamentarisch verantwortet sein muss. Die Feststellung der Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen wirkt nach § 98 Abs. 4 ArbGG für und gegen jedermann. Sie hat zur Folge, dass im maßgeblichen Zeitraum nur für tarifgebundene Arbeitgeber eine Beitragspflicht zu den Sozialkassen des Baugewerbes bestand. Andere Arbeitgeber der Baubranche sind nicht verpflichtet, für diesen Zeitraum Beiträge zu leisten. Rechtskräftig abgeschlossene Klageverfahren über Beitragsansprüche werden von der Feststellung der Unwirksamkeit jedoch nicht berührt; eine Wiederaufnahme des Verfahrens nach § 580 ZPO ist insoweit nicht möglich.

## **2. Verfassungskonforme Auslegung einer Tarifbestimmung**

Nach § 33 TVöD ruht das Arbeitsverhältnis ab dem Monat nach Zustellung des Rentenbescheids, wenn dem Beschäftigten Rente wegen Erwerbsminderung auf Zeit bewilligt wird. Nach einer Entscheidung des Sechsten Senats vom 17. März 2016 (- 6 AZR 221/15 -) ist diese Ruhensanordnung auch für den Fall der Bewilligung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit verfassungskonform. Liegt nur eine teilweise Erwerbsminderung vor, dh. ist der Beschäftigte unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts noch in der Lage, zwischen drei und sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein, kann er nach § 33 Abs. 3 TVöD zur Vermeidung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses seine Weiterbeschäftigung beantragen. Dies muss schriftlich und innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids erfolgen. § 33 TVöD kann aber die gesetzlich garantierten Rechte schwerbehinderter Menschen nicht verkürzen. Dieser Personenkreis kann darum unabhängig von der dort angeordneten Form und Frist gem. § 81 Abs. 4, Abs. 5 Satz 3 SGB IX eine behinderungsgerechte Beschäftigung verlangen. Darüber hinaus kann jeder Beschäftigte auch während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 241 Abs. 2 BGB vom Arbeitgeber die Prüfung der Möglichkeit der Beschäftigung unter Berücksichtigung seines verbliebenen Leistungsvermögens verlangen. Unter Berücksichtigung dieser Optionen schränkt § 33 TVöD die Möglichkeit des Beschäftigten, der eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bezieht, durch die Fortsetzung des aktiven Arbeitsverhältnisses sein Einkommen zu si-

chern, nicht so stark ein, dass die durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Berufsfreiheit verletzt ist.

### **3. Gesamtrechtsnachfolge als Haustarifvertragspartei**

Die Stellung eines Unternehmens als Partei eines Haustarifvertrags geht bei seiner Verschmelzung auf ein anderes Unternehmen nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG über. Die Gesamtrechtsnachfolge bewirkt die kollektivrechtliche Weitergeltung des übergegangenen Haustarifvertrags beim aufnehmenden Rechtsträger. Der Geltungsbereich eines so übergegangenen Haustarifvertrags bestimmt sich nach einer Entscheidung des Vierten Senats vom 15. Juni 2016 (- 4 AZR 805/14 -) auch nach der Verschmelzung nach den darin enthaltenen Regelungen. War der Tarifvertrag beim verschmolzenen, „untergegangenen“ Rechtsträger ohne Einschränkung für alle - tarifgebundenen - Arbeitsverhältnisse des Unternehmens vereinbart, so gilt er nunmehr auch für alle - tarifgebundenen - Arbeitsverhältnisse des aufnehmenden Unternehmens. Ohne sonstige Anhaltspunkte kann, so der Vierte Senat, keine sich „aus der Natur der Sache“ ergebende Beschränkung eines solchen Haustarifvertrags auf die Arbeitsverhältnisse des verschmolzenen Unternehmens angenommen werden. Dem steht das Wesen der Gesamtrechtsnachfolge entgegen.

## **III. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht**

### **1. Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats**

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang sachliche Mittel sowie Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehört auch ein Internetzugang. Nach einer Entscheidung des Siebten Senats vom 20. April 2016 (- 7 ABR 50/14 -) hat der Betriebsrat aber grundsätzlich keinen Anspruch auf einen separaten, vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen Inter-



netanschluss. Allein die technische Möglichkeit, beim zentral vermittelten Internetzugang die Internetnutzung des Betriebsrats zu überwachen, führt nicht zur Erforderlichkeit eines separaten Zugangs. Ebenso wenig wie die theoretische Möglichkeit der sachfremden Nutzung des Internetanschlusses durch Betriebsratsmitglieder seinem Anspruch auf einen Internetzugang von vornherein entgegensteht, kann dem Arbeitgeber ohne das Vorliegen konkreter Anhaltspunkte unterstellt werden, dass er die Internetaktivitäten des Betriebsrats unzulässigerweise kontrolliert und damit den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit missachtet. Weiterhin darf der Betriebsrat grundsätzlich auch einen von der Telefonanlage des Arbeitgebers unabhängigen Telefonanschluss nicht als erforderlich ansehen, wenn er über einen Nebenstellenanschluss die Möglichkeit einer uneingeschränkten Telekommunikation hat.

## **2. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten**

### **a) Überwachung durch eine technische Einrichtung - Facebook-Seite**

Richtet der Arbeitgeber eine Facebook-Seite ein, die Facebook-Nutzern unmittelbar die Veröffentlichung von sogenannten Besucher-Beiträgen (Postings) ermöglicht, die sich nach ihrem Inhalt auf das Verhalten oder die Leistung einzelner Beschäftigter beziehen, unterliegt diese Maßnahme dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Das hat der Erste Senat am 13. Dezember 2016 entschieden (- 1 ABR 7/15 -). Soweit sich diese Postings auf das Verhalten oder die Leistung von einzelnen Arbeitnehmern beziehen, führt das zu einer Überwachung von Arbeitnehmern durch eine technische Einrichtung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

### **b) Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Das betriebliche Eingliederungsmanagement dient bei länger oder öfter erkrankten Arbeitnehmern zur Klärung der Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden oder wie ihr vorgebeugt werden kann. Wie weit reicht bei Betriebsvereinbarungen zu diesem Regelungsgegenstand das zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats? Nach der Entscheidung des Ersten Senats

vom 22. März 2016 (- 1 ABR 14/14 -) umfasst es die Aufstellung von generellen Verfahrensgrundsätzen zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Insoweit besteht auch ein Initiativrecht des Betriebsrats. Nicht erfasst ist aber die anschließende Umsetzung konkreter Maßnahmen, die in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers fällt. Durch einen Spruch der Einigungsstelle kann die gesamte Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements auch nicht auf ein Gremium übertragen werden, für das Arbeitgeber und Betriebsrat jeweils Mitglieder benennen. Ein solches „Integrations-team“ können die Betriebsparteien nur auf freiwilliger Basis vereinbaren. Es muss den Vorgaben des § 28 Abs. 2 BetrVG für gemeinsame Ausschüsse genügen. Schließlich betont die Entscheidung das Selbstbestimmungsrecht des betroffenen Arbeitnehmers: Die Beteiligung des Betriebsrats an dem Klärungsprozess nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX setzt das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers voraus. Daher muss auch der nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX erforderliche Hinweis an den betroffenen Arbeitnehmer über den Inhalt eines betrieblichen Eingliederungsmanagements deutlich machen, dass eine Hinzuziehung des Betriebsrats das Einverständnis des betroffenen Beschäftigten voraussetzt.

### **3. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten**

Nach der Veränderung eines für den Betrieb maßgebenden Entgeltschemas steht dem Betriebsrat bei der dann vorzunehmenden Eingruppierung der Arbeitnehmer ein Mitbeurteilungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu. Dies gilt auch für die Umgruppierungen, die nach dem Inkrafttreten des Entgeltrahmenabkommens für die Metall- und Elektroindustrie Thüringen erforderlich waren (BAG 16. März 2016 - 4 ABR 32/14 -). Die Arbeitsbewertung nach diesem Tarifvertrag ist allerdings in einem speziellen summarischen Verfahren vorzunehmen, das von allgemeinen Grundsätzen der Eingruppierung deutlich abweicht. Ebenfalls abweichend von allgemeinen Grundsätzen der Eingruppierung kommt den in diesem Tarifvertrag vereinbarten tariflichen „Niveaubeiispielen“ nicht die klarstellende und vereinheitlichende Wirkung von tariflichen Regel- oder Richtbeispielen zu.

#### **4. Betriebsänderungen**

Durch Spruch der Einigungsstelle kann ein Sozialplan nur aufgestellt werden, wenn eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vorliegt. Die Einführung eines Systems, das die Strukturierung, Vereinheitlichung und Optimierung von Arbeitsprozessen sowie deren Rationalisierung zum Ziel hat, kann eine solche Betriebsänderung darstellen. Es kommt insoweit aber, dies hat der Erste Senat in einem Beschluss vom 22. März 2016 (- 1 ABR 12/14 -) hervorgehoben, auf die konkreten Maßnahmen und deren betriebliche Umsetzung an. Ein vorsorglicher Sozialplan oder ein Rahmen- oder Dauersozialplan für künftige, noch nicht konkret geplante Betriebsänderungen ist nicht durch Spruch der Einigungsstelle erzwingbar. Solche Vereinbarungen sind nur freiwillig möglich.

#### **5. Wirtschaftsausschuss**

§ 106 BetrVG sieht vor, dass in allen Unternehmen, die in der Regel mehr als 100 Arbeitnehmer ständig beschäftigen, ein Wirtschaftsausschuss zu bilden ist. Errichten zwei Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb, von denen lediglich eines diese Voraussetzung erfüllt und ist dieses zugleich Alleineigentümer des anderen beteiligten Unternehmens, ist der Wirtschaftsausschuss ausschließlich bei diesem herrschenden Konzernunternehmen zu errichten (BAG 22. März 2016 - 1 ABR 10/14 -). Da während des Verfahrens vor dem Bundesarbeitsgericht über das Vermögen der beiden Unternehmen des Gemeinschaftsbetriebs das Insolvenzverfahren eröffnet wurde, stellte sich zusätzlich die Frage, ob hierdurch das Beschlussverfahren über einen Unterrichtungsanspruch des Wirtschaftsausschusses unterbrochen wird. Dies hat der Erste Senat bejaht. Der Unterrichtungsanspruch dient der Beratung wirtschaftlicher Angelegenheiten mit dem Unternehmer. Das ist nach Insolvenzeröffnung der Insolvenzverwalter. Der Anspruch betrifft daher die Insolvenzmasse iSd. § 240 Satz 1 ZPO.

## 6. Schwerbehindertenvertretung

Nach § 97 Abs. 2 Satz 1 SGB IX wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Konzernschwerbehindertenvertretung, wenn für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet ist. Besteht in einem Konzernunternehmen nur eine Schwerbehindertenvertretung, hat sie nach § 97 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2 SGB IX das Wahlrecht wie eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Gibt es aber nur in einem Konzernunternehmen eine wahlberechtigte (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung, kann keine Konzernschwerbehindertenvertretung gewählt werden (BAG 4. November 2015 - 7 ABR 62/13 -). Die Zuständigkeit der einzigen im Konzern bestehenden Schwerbehindertenvertretung erstreckt sich nicht auf die Aufgaben der Konzernschwerbehindertenvertretung. Die Zuständigkeitserstreckung in § 97 Abs. 1 Satz 2 SGB IX stellt, so der Siebte Senat, eine punktuelle Ausnahme von der durch das Repräsentationsprinzip vorgegebenen Zuständigkeitsverteilung dar. Ein allgemeines Prinzip einer Zuständigkeitserstreckung besteht nicht. Daher kommt auch eine analoge Anwendung des § 97 Abs. 1 Satz 2 SGB IX nicht in Betracht.

## 3. Abschnitt

### Recht der Berufsausbildungsverhältnisse

Ist ein vorangehendes Praktikum auf die Probezeit eines anschließenden Berufsausbildungsverhältnisses anzurechnen? Diese Frage hat der Sechste Senat in einer Entscheidung vom 19. November 2015 (- 6 AZR 844/14 -) verneint. § 20 Satz 1 BBiG ordnet zwingend an, dass das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit beginnt. Dadurch sollen beide Vertragspartner ausreichend Gelegenheit haben, die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. Dies ist nur unter den Bedingungen eines Berufsausbildungsverhältnisses mit seinen spezifischen Pflichten möglich. Ein Praktikum ist deshalb nicht auf diese Probezeit anzurechnen. Auf seinen Inhalt und seine Zielsetzung kommt es nicht an.

## **4. Abschnitt      Insolvenzrecht**

Wenn Wertguthaben, die im Rahmen von Altersteilzeit im Blockmodell geführt werden, nicht hinreichend insolvenzgesichert werden, löst dies - anders als bei Wertguthaben im Übrigen - keine persönliche Haftung der organschaftlichen Vertreter der Arbeitgeberin, also zB der Geschäftsführer einer GmbH, aus. Die für Wertguthaben im Übrigen in § 7e Abs. 7 Satz 2 SGB IV angeordnete persönliche Haftung der Organe findet bei der unzureichenden Insolvenzsicherung von Wertguthaben aus Altersteilzeit im Blockmodell keine Anwendung (BAG 23. Februar 2016 - 9 AZR 293/15 -). § 8a Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 AltTZG schließt dies ausdrücklich aus. Ein Schadensersatzanspruch der Altersteilzeitarbeitnehmer gegen die Organe der Arbeitgeberin kommt darüber hinaus weder unter dem Gesichtspunkt des Vertrags mit Schutzwirkung für Dritte noch nach den Grundsätzen der Drittschadensliquidation in Betracht. § 8a Abs. 1 Satz 1 AltTZG stellt im Verhältnis zwischen Organ und Altersteilzeitarbeitnehmer kein Schutzgesetz iSd. § 823 Abs. 2 BGB dar.

## **5. Abschnitt      Prozessrecht**

### **I.      Beschlussverfahren**

#### **1.      Antragsbefugnis im Beschlussverfahren**

Mit einer sog. Binnenstreitigkeit zwischen dem Betriebsrat und einzelnen seiner Mitglieder hat sich der Erste Senat in einem Beschluss vom 7. Juni 2016 (- 1 ABR 30/14 -) beschäftigt. Mitglieder von Minderheitsfraktionen hatten das Abstimmungsverfahren in den Betriebsratssitzungen beanstandet. Entscheidend war die Frage ihrer Antragsbefugnis. Ohne Betroffenheit in einer eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition kann das einzelne Betriebsratsmitglied nicht die Feststellung der Rechtmäßigkeit von Handlungen oder Entscheidungen des Betriebsrats verlangen. Für die Frage, ob der jeweilige Sitzungsleiter - der Betriebsratsvorsitzende oder dessen Stellvertreter - das Ab-

stimmungsverhalten einzelner Betriebsratsmitglieder zutreffend gewürdigt und in der Folge die nach § 33 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erforderliche Mehrheit der Stimmen richtig festgestellt hat, fehlt anderen Mitgliedern die notwendige Antragsbefugnis zur Einleitung eines gerichtlichen Überprüfungsverfahrens. Weiterhin steht einem Mitglied des Betriebsrats bei der Abstimmung über einen vom Betriebsrat zu fassenden Beschluss keine eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition darauf zu, von der Sitzungsleitung die Beachtung eines von ihm für zutreffend gehaltenen Verfahrens zur Feststellung der Stimmenmehrheit zu verlangen.

## **2. Aussetzung nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG**

Wenn ein Gericht einen Rechtsstreit nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG bis zur Erledigung eines Beschlussverfahrens zur Klärung der Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft (§ 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG) ausgesetzt hat, können die Parteien des ausgesetzten Rechtsstreits ein solches Beschlussverfahren einleiten. Die Grenzen der so vermittelten Antragsberechtigung und die Anforderungen an den gerichtlichen Aussetzungsbeschluss sind Gegenstand eines Beschlusses des Ersten Senats vom 26. Januar 2016 (- 1 ABR 13/14 -). Welche konkrete Vorfrage das aussetzende Gericht für entscheidungserheblich gehalten hat, muss sich dem Aussetzungsbeschluss jedenfalls im Wege der Auslegung entnehmen lassen. Nur dann kann er die Befugnis der Parteien des Ausgangsverfahrens zur Einleitung eines Beschlussverfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG begründen. Hängt die Entscheidung des ausgesetzten Rechtsstreits offensichtlich nicht von der in Zweifel gezogenen Tarifzuständigkeit oder Tariffähigkeit ab, vermittelt der Aussetzungsbeschluss ebenfalls keine Antragsbefugnis. In diesem Zusammenhang hat der Erste Senat klargestellt, dass ein Rechtsstreit, in dem ein Leiharbeitnehmer vom Entleiher nach § 13 AÜG Auskunft über die Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer verlangt, nicht nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG ausgesetzt werden kann. Für das Bestehen dieses Auskunftsanspruchs reicht - wie für sämtliche Auskunftsansprüche - die hinreichende Wahrscheinlichkeit des Bestehens eines Hauptanspruchs. Etwai-ge Zweifel an der Tarifzuständigkeit für den vom equal pay-Grundsatz abwei-

chenden Tarifvertrag sind also erst im Rahmen des ggf. nachfolgenden Vergütungsrechtsstreits zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher zu klären.

### **3. Aussetzung nach § 98 Abs. 6 Satz 1 ArbGG**

§ 98 ArbGG in der seit dem 16. August 2014 geltenden Fassung regelt das gesonderte Verfahren zur Überprüfung ua. der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach § 2a Abs. 1 Nr. 5 ArbGG. Seitdem ist nach § 98 Abs. 6 Satz 1 ArbGG ein Rechtsstreit, dessen Entscheidung von der Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung abhängt, bis zur Erledigung des Verfahrens nach § 98 ArbGG auszusetzen. Hierdurch haben sich aber die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung für anhängige Rechtsstreite, in denen die Parteien auch über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung streiten, nicht geändert (BAG 17. Februar 2016 - 10 AZR 600/14 -). Die Pflicht zur Aussetzung eines Verfahrens nach § 98 Abs. 6 Satz 1 ArbGG besteht für das Gericht des Hauptsacheverfahrens nur dann, wenn es auf Grund des Parteivortrags oder auf Grund offenzulegender gerichtsbekannter Tatsachen zu dem Ergebnis kommt, dass ernsthafte Zweifel an der Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung bestehen und die Entscheidung des Rechtsstreits ausschließlich von der Frage der Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung abhängt. An diesem Erfordernis fehlt es, wenn die Revision bereits unzulässig ist.

### **4. Präjudizielle Wirkung von Beschlüssen im Beschlussverfahren**

Nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung kann die Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Unwirksamkeit von Maßnahmen oder Rechtsgeschäften führen, die den Arbeitnehmer belasten. Wenn in einem Beschlussverfahren zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bereits rechtskräftig entschieden ist, dass bei der Anrechnung von Tarifentgelterhöhungen auf eine freiwillige übertarifliche Zulage kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG besteht,

entfaltet diese Entscheidung präjudizielle Bindungswirkung für nachfolgende Individualstreitigkeiten (BAG 23. Februar 2015 - 1 AZR 73/14 -). Ein Arbeitnehmer kann seinen Anspruch auf Zahlung einer ungekürzten Zulage in diesem Fall nicht darauf stützen, dass die Anrechnungsentscheidung wegen Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats unwirksam sei.

## **II. Nichtigkeitsantrag**

Ist eine Nichtigkeitsklage auch statthaft, wenn das Verfahren nicht durch rechtskräftiges Urteil abgeschlossen wird, sondern - über den Wortlaut des § 578 Abs. 1 ZPO hinaus - durch einen urteilsvertretenden Beschluss? Diese Frage hat der Dritte Senat bejaht (BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZN 915/15 (F) -): Ein Nichtigkeitsantrag nach § 79 Satz 1 ArbGG iVm. § 579 Abs. 1 ZPO kann sich auch gegen einen Beschluss des Bundesarbeitsgerichts richten, der eine Nichtzulassungsbeschwerde als unzulässig verwirft. Der Nichtigkeitsantrag ist nur zulässig, wenn die Tatsachen, aus denen der Antragsteller einen Wiederaufnahmegrund ableitet, schlüssig vorgetragen werden. Bei Unterstellung der tatsächlichen Behauptungen des Antragsstellers müsste also ein Wiederaufnahmegrund gegeben sein. Fehlt es hieran, ist der Antrag unzulässig.

## **III. Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot**

In einer Entscheidung vom 22. September 2016 (- 2 AZR 848/15 -) hat sich der Zweite Senat mit der Frage befasst, unter welchen Voraussetzungen datenschutzrechtliche Regelungen im arbeitsgerichtlichen Verfahren zu einem Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot führen können. Die Normen des Bundesdatenschutzgesetzes konkretisieren und aktualisieren zwar den Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung und am eigenen Bild. Sie ordnen für sich genommen jedoch nicht an, dass unter ihrer Missachtung gewonnene Erkenntnisse oder Beweismittel bei der Feststellung des Tatbestands vom Gericht nicht berücksichtigt werden dürften. Gibt es kein milderer Mittel zur Aufklärung eines gegen Beschäftigte bestehenden Verdachts einer Straftat als eine verdeckte Videoüberwachung, die andere Arbeitnehmer miterfasst, ist nach



§ 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG der Eingriff auch in deren allgemeines Persönlichkeitsrecht gerechtfertigt. Auch die Verwertung eines „Zufallsfundes“ aus einer gem. § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG gerechtfertigten verdeckten Videoüberwachung kann nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG zulässig sein.

#### **IV. Pfändbarkeit von Sonderzahlungen**

Weihnachtsvergütungen sind nach § 850a Nr. 4 ZPO unpfändbar bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zum Betrag von 500,00 Euro. „Weihnachtsvergütung“ in diesem Sinne ist nicht nur die klassische „Weihnachtsgratifikation“, die der Arbeitgeber als Beitrag zu den erhöhten Aufwendungen des Arbeitnehmers leistet, sondern kann auch eine Sondervergütung für erbrachte Arbeit sein, sofern sie aus Anlass des Weihnachtsfestes gezahlt wird. Die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD (VKA) ist keine „Weihnachtsvergütung“ iSv. § 850a Nr. 4 ZPO (BAG 18. Mai 2016 - 10 AZR 233/15 -). Sie hat Vergütungscharakter und stellt eine Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung dar. Bei einer solchen Zahlung mit Vergütungscharakter ist ohne Vorliegen weiterer Anhaltspunkte regelmäßig davon auszugehen, dass geleistete Arbeit zusätzlich honoriert werden soll; damit ist eine andere als die nach § 850a Nr. 4 ZPO erforderliche Zweckbestimmung maßgeblich. Die Jahressonderzahlung ist deshalb nach dieser Vorschrift auch nicht teilweise pfändungsfrei.

#### **V. Prozessverbindung /-trennung**

Eine spruchkörperübergreifende Prozessverbindung nach § 147 ZPO ist nach einer Entscheidung des Zehnten Senats vom 21. September 2016 (- 10 AZN 67/16 -) unter Wahrung des Anspruchs auf den gesetzlichen Richter (Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG) nur möglich, wenn der Geschäftsverteilungsplan des Gerichts hierzu die erforderlichen Regelungen enthält. Zur Sicherung der Rechtsstaatlichkeit müssen dort zumindest Regelungen dazu vorhanden sein, welcher Spruchkörper berufen ist, eine Entscheidung nach § 147 ZPO zu treffen, soweit die übrigen Voraussetzungen der Norm vorliegen. Der Spruchkör-

per, der für das aufnehmende Verfahren und damit auch für den Verbindungsbeschluss nach § 147 ZPO zuständig ist, hat die Parteien aller zur Verbindung vorgesehenen Prozesse zu dem beabsichtigten Verbindungsbeschluss anzuhören und ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine Zustimmung der Parteien ist nach der Entscheidung des Zehnten Senats nicht erforderlich. Auf Anfrage des Zehnten Senats hat der Achte Senat beschlossen, seine dahingehende bisherige Rechtsauffassung aufzugeben.

## VI. Revisionsrecht

Hinsichtlich von Amts wegen zu berücksichtigender Punkte sieht § 139 Abs. 3 ZPO ausdrücklich eine Hinweispflicht vor, die auch für das Berufungsgericht gilt (§ 525 Satz 1 ZPO). Erachtet es die Klage entgegen der Auffassung des Erstgerichts für unzulässig, muss es die klagende Partei grundsätzlich hierauf hinweisen. In einem vom Zehnten Senat am 20. April 2016 (- 10 AZR 111/15 -) entschiedenen Verfahren hatte das Landesarbeitsgericht dies versäumt. Nachdem die Klägerin deswegen eine zulässige und begründete Verfahrensrüge erhoben hatte, stellte sich die Frage, ob nach § 563 Abs. 3 ZPO eine Sachentscheidung des Revisionsgerichts möglich war. Nach der Entscheidung des Zehnten Senats gilt hierzu Folgendes: Weist das Landesarbeitsgericht eine Klage als unzulässig ab und macht es hilfsweise Ausführungen zu ihrer Unbegründetheit, darf das Revisionsgericht auf die Begründetheit der Klage nur eingehen, wenn das Berufungsurteil einen Sachverhalt festgestellt hat, der für die rechtliche Beurteilung des Falls eine hinreichende Grundlage bietet. Ein anderes Ergebnis darf auch bei Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht nicht möglich erscheinen. Eine Sachentscheidung des Revisionsgerichts ist also zB möglich, wenn der Klagevortrag in jeder Richtung unschlüssig ist und auch durch weiteres Parteivorbringen nicht schlüssig gemacht werden kann.

Der Fünfte Senat hatte eine Fallkonstellation zu entscheiden, in der das Landesarbeitsgericht einem unzulässigen Antrag der Arbeitnehmerin stattgegeben hatte. Die Revision der Arbeitgeberin war insoweit erfolgreich, weil die Klage

unzulässig war. Aus revisionsrechtlicher Perspektive hat der Fünfte Senat hierbei auf Folgendes hingewiesen (BAG 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 -): Das Landesarbeitsgericht hat zwar gegen die Hinweispflicht aus § 139 Abs. 3 ZPO verstoßen, der Verstoß konnte aber in der Revision mangels Verfahrensrüge nicht berücksichtigt werden. Das Landesarbeitsgericht wäre verpflichtet gewesen, auf die von Amts wegen zu berücksichtigende Unzulässigkeit des Klageantrags hinzuweisen. Deswegen hätte die Arbeitnehmerin auch als Revisionsbeklagte bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung vor dem Revisionsgericht eine Verfahrensrüge („Gegenrüge“) erheben können und müssen. Der Verstoß des Landesarbeitsgerichts gegen die Hinweispflicht darf in der Revisionsinstanz nur berücksichtigt werden, wenn insofern eine zulässige Verfahrensrüge oder verfahrensrechtliche Gegenrüge erhoben worden ist (§ 557 Abs. 3 Satz 2, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO). Die Umstellung des Antrags oder die Einführung eines Hilfsantrags war ebenfalls nicht möglich. Ein neuer Klageantrag in der Revisionsinstanz erfordert, dass die klagende Partei Rechtsmittelführer ist. Andernfalls kommt eine Ausnahme von § 559 Abs. 1 ZPO - unbeschadet der sonstigen Voraussetzungen - nicht in Betracht. Allein die Einlegung der Revision oder Anschlussrevision eröffnet den Parteien die Möglichkeit, Sachanträge zu stellen.

## **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 2016 ca. 96.000 Medieneinheiten und ca 84.000 Tarifverträge in einer hausinternen Sondersammlung.

Seit der 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. Darüber hinaus werden Gesetze und Vorschriften erfasst, soweit ein Bezug zum Arbeitsrecht und zur Arbeitsgerichtsbarkeit besteht.

Die juris Datenbank Rechtsprechung enthält knapp 1.392.000 Dokumente aus allen Gerichtsbarkeiten. Etwas mehr als 95.000 dieser Dokumente betreffen Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen. Es handelt sich dabei um Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (27.000) sowie Entscheidungen der Instanzgerichte (Landesarbeitsgerichte 58.000, Arbeitsgerichte 10.000), hinzu kommen ca. 40 Entscheidungen von Bühnenschiedsgerichten, 170 kirchengerichtliche Entscheidungen, knapp 100 arbeitsrechtliche Entscheidungen von Gerichten der ehemaligen DDR sowie ca. 620 arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union, des Gerichts erster Instanz der

Europäischen Union (EuG), des Gerichts für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union (EuGöD) und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, 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 975.000 Dokumenten betreffen knapp 134.000 Dokumente Literatur (seit 1970) mit Bezug zum Arbeitsrecht oder zur Arbeitsgerichtsbarkeit, etwa 54.000 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. 35.000 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 2016 wurden die Terminvorschauen an 978 Abonnenten und die insgesamt 65 Pressemitteilungen an 1.178 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 seit 2010 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 2016 haben 147 Gruppen mit mehr als 2.500 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 30 Besuchergruppen das Bundesarbeitsgericht und wurden von fachkundigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Haus geführt.

Im Jahr 2016 waren Delegationen aus Griechenland und Vietnam sowie von verschiedenen Gerichten und Institutionen aus dem Inland zu Gast beim Bundesarbeitsgericht und informierten sich über die Arbeit eines obersten Gerichtshofs des Bundes vor Ort.



## Übersicht über die Pressemitteilungen 2016

lfd. Nr.	Nr.	Datum	Stichwort
2437	<b>1/16</b>	13.01.16	Mitteilung zum Verfahren - 10 AZR 551/14 -
2438	<b>2/16</b>	21.01.16	Sechster arbeitsrechtlicher Moot-Court beim Bundesarbeitsgericht
2439	<b>3/16</b>	26.01.16	Mitteilung zum Verfahren - 1 ABR 13/14 -
2440	<b>4/16</b>	27.01.16	Beschränkung der Lizenz älterer Piloten wirksam? - 5 AZR 263/15 (A) -
2441	<b>5/16</b>	29.01.16	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Burghard Kreft im Ruhestand
2442	<b>6/16</b>	29.01.16	Prof. Dr. Ulrich Koch neuer Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht
2443	<b>7/16</b>	04.02.16	Professor Dr. Wolfgang Leinemann verstorben
2444	<b>8/16</b>	10.02.16	Geschäftslage des Bundesarbeitsgerichts zum 1. Januar 2016
2445	<b>9/16</b>	18.02.16	Altersdiskriminierung bei Einkommenssicherung nach § 6 TV UmBw - 6 AZR 700/14 -
2446	<b>10/16</b>	18.02.16	Mitteilung zu den Verfahren - 8 AZR 638/14 und 8 AZR 770/14 - Schadensersatz - Geschlechtsbezogene Diskriminie- rung im Auswahlverfahren - Körpergröße
2447	<b>11/16</b>	23.02.16	Berücksichtigung der Beschäftigungszeit erst ab Voll- endung des 25. Lebensjahres - Diskriminierung wegen des Alters - 3 AZR 230/14 -
2448	<b>12/16</b>	16.03.16	Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist durch Klage- erhebung - 4 AZR 421/15 -
2449	<b>13/16</b>	17.03.16	Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit - 6 AZR 221/15 -

2450	<b>14/16</b>	17.03.16	Altersdiskriminierung durch das Konzept „60+“ für Führungskräfte? - 8 AZR 677/14 -
2451	<b>15/16</b>	17.03.16	Berücksichtigung der Konfession bei der Einstellung? - 8 AZR 501/14 (A) -
2452	<b>16/16</b>	22.03.16	Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement - 1 ABR 14/14 -
2453	<b>17/16</b>	20.04.16	Mitteilung zum Verfahren - 10 AZR 842/14 - Beteiligung nachgeordneter Ärzte an den Einkünften von Chefarzten aus wahlärztlichen Leistungen
2454	<b>18/16</b>	20.04.16	Zugang zum Internet und Telefonanschluss für den Betriebsrat - 7 ABR 50/14 -
2455	<b>19/16</b>	21.04.16	Keine Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung bei unterlassener Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses - 8 AZR 402/14 -
2456	<b>20/16</b>	26.04.16	Mitteilung zum Verfahren - 10 AZR 711/14 - Umfang des Weisungsrechts - Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nach Umstrukturierung aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung
2457	<b>21/16</b>	09.05.16	Präsident des Bundesarbeitsgerichts a.D. Professor Dr. Thomas Dieterich verstorben
2458	<b>22/16</b>	10.05.16	Anspruch auf tabakrauchfreien Arbeitsplatz - 9 AZR 347/15 -
2459	<b>23/16</b>	10.05.16	Inanspruchnahme von Elternzeit - Schriftformanfordernis - 9 AZR 145/15 -
2460	<b>24/16</b>	25.05.16	Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns - 5 AZR 135/16 -
2461	<b>25/16</b>	25.05.16	Entgeltfortzahlung während ambulanter Kur - 5 AZR 298/15 -
2462	<b>26/16</b>	01.06.16	Neue Richterin am Bundesarbeitsgericht

2463	<b>27/16</b>	01.06.16	Neuer Richter am Bundesarbeitsgericht
2464	<b>28/16</b>	01.06.16	Neuer Richter am Bundesarbeitsgericht
2465	<b>29/16</b>	08.06.16	Institutioneller Rechtsmissbrauch - Befristungskette auf arbeits- und beamtenrechtlicher Grundlage im Hochschulbereich - 7 AZR 259/14 -
2466	<b>30/16</b>	09.06.16	Heilung einer fehlerhaften Unterrichtung des Betriebsrats bei Massenentlassung - 6 AZR 405/15 -
2467	<b>31/16</b>	14.06.16	Kosten der Reinigung von Hygienekleidung in Schlachtbetrieben - 9 AZR 181/15 -
2468	<b>32/16</b>	23.06.16	Mitteilung zum Verfahren - 8 AZR 769/14 - Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche nach einem Arbeitsunfall
2469	<b>33/16</b>	29.06.16	Gesetzlicher Mindestlohn für Bereitschaftszeiten - 5 AZR 716/15 -
2470	<b>34/16</b>	05.07.16	Dr. Hans-Christoph Matthes verstorben
2471	<b>35/16</b>	12.07.16	Rechtsfolge verdeckter Arbeitnehmerüberlassung - 9 AZR 352/15 -
2472	<b>36/16</b>	12.07.16	Einsicht in die Personalakten unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts - 9 AZR 791/14 -
2473	<b>37/16</b>	19.07.16	Betriebsrente - Gleichbehandlung - 3 AZR 134/15 -
2474	<b>38/16</b>	26.07.16	Arbeitskampf - Verletzung der Friedenspflicht - Schadensersatzanspruch - 1 AZR 160/14 -
2475	<b>39/16</b>	28.07.16	Kündigung des Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederverheiratung - 2 AZR 746/14 (A) -
2476	<b>40/16</b>	03.08.16	Mitteilung zum Verfahren - 10 AZR 274/15 - Beschäftigungspflicht - Unmöglichkeit der Beschäftigung
2477	<b>41/16</b>	03.08.16	Bonusanspruch - Leistungsbestimmung durch das Gericht - 10 AZR 710/14 -

2478	<b>42/16</b>	11.08.16	Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG - Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung - 8 AZR 375/15 -
2479	<b>43/16</b>	24.08.16	Sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis im Anschluss an ein Heimarbeitsverhältnis - 7 AZR 342/14 -
2480	<b>44/16</b>	24.08.16	Ausschlussfristen und Mindestentgelt - 5 AZR 703/15 -
2481	<b>45/16</b>	25.08.16	Betriebsübergang bei Rettungsdiensten - 8 AZR 53/15 -
2482	<b>46/16</b>	30.08.16	Betriebsrentenanwartschaft - beitragsbezogene Leistungszusage - 3 AZR 362/15 -
2483	<b>47/16</b>	30.08.16	Verzinsung eines Versorgungskapitals - 3 AZR 272/15 -
2484	<b>48/16</b>	19.09.16	Mitteilung zum Verfahren - 6 AZR 185/15 - Nachtarbeitszuschlag in Spielbanken des Freistaats Bayern
2485	<b>49/16</b>	20.09.16	Insolvenzicherung bei Kapitaleistungen - Reichweite von § 7 Abs. 1a Satz 3 Betriebsrentengesetz - 3 AZR 411/15 -
2486	<b>50/16</b>	21.09.16	Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen - Sozialkassenverfahren des Bau- gewerbes (AVE VTV 2008 und 2010) - 10 ABR 33/15 -
2487	<b>51/16</b>	21.09.16	Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung ei- nes Tarifvertrags - Sozialkassenverfahren des Bauge- werbes (AVE VTV 2014) - 10 ABR 48/15 -
2488	<b>52/16</b>	22.09.16	Massenentlassung - Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat - 2 AZR 276/16 -
2489	<b>53/16</b>	10.10.16	Mitteilung zum Verfahren - 3 AZR 441/15 -
2490	<b>54/16</b>	13.10.16	Betriebsrente - versicherungsmathematische Abschläge - Benachteiligung wegen der Behinderung - 3 AZR 439/15 -

2491	<b>55/16</b>	18.10.16	Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis - 9 AZR 196/16 (A) -
2492	<b>56/16</b>	18.10.16	Mitteilung zum Verfahren - 2 AZR 424/15 -
2493	<b>57/16</b>	20.10.16	Fristlose Kündigung eines LKW-Fahrers wegen Drogenkonsums - 6 AZR 471/15 -
2494	<b>58/16</b>	26.10.16	Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristungen - 7 AZR 140/15 -
2495	<b>59/16</b>	02.11.16	Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit - 10 AZR 596/15 -
2496	<b>60/16</b>	04.11.16	Mitteilung zum Verfahren - 10 AZR 448/15 - und - 10 AZR 778/15 -
2497	<b>61/16</b>	15.11.16	Inhaltskontrolle von Arbeitsvertragsänderungen - 3 AZR 539/15 -
2498	<b>62/16</b>	17.11.16	Mitteilung zum Verfahren - 8 AZR 174/15 - Schadensersatz wegen Ablehnung eines Aufstockungsverlangens
2499	<b>63/16</b>	13.12.16	Verfall von Urlaubsansprüchen - 9 AZR 541/15 (A) -
2500	<b>64/16</b>	13.12.16	Mitbestimmung des Betriebsrats beim Facebook-Auftritt des Arbeitgebers - 1 ABR 7/15 -
2501	<b>65/16</b>	22.12.16	Mitteilung zum Verfahren - 10 ABR 52/15 - Wirksamkeit der AVE VTV 2006 - Rücknahme der Rechtsbeschwerden

## IV. Personalien

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Burghard Kreft ist mit Ablauf des 31. Januar 2016 in den Ruhestand getreten.

Herr Kreft kam im Februar 1998 zum Bundesarbeitsgericht und war zunächst dem Fünften Senat zugeteilt. Im November 2001 wechselte er in den Ersten Senat, dessen stellvertretender Vorsitzender er war. Seit seiner Ernennung zum Vorsitzenden Richter im Juli 2009 leitete er den Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts. (Pressemitteilung Nr. 5/16)

Mit Wirkung vom 1. Februar 2016 wurde der Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ulrich Koch zum Vorsitzenden Richter ernannt. Prof. Dr. Koch, der zuvor dem Ersten Senat angehörte, übernahm den Vorsitz des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts. (Pressemitteilung Nr. 6/16)

Der Bundespräsident hat die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Bremen Claudia Wemheuer mit Wirkung vom 1. Juni 2016 zur Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt. Frau Wemheuer wurde dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts zugeteilt. (Pressemitteilung Nr. 26/16)

Der Bundespräsident hat den Richter am Arbeitsgericht Hannover Ralf Zimmermann mit Wirkung vom 1. Juni 2016 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Herr Zimmermann wurde dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts zugeteilt. (Pressemitteilung Nr. 27/16)

Der Bundespräsident hat den Richter am Arbeitsgericht Köln Dr. Sebastian Roloff mit Wirkung vom 1. Juni 2016 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Herr Dr. Roloff wurde dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts zugeteilt. (Pressemitteilung Nr. 28/16)

Am 6. Mai 2016 ist der vierte Präsident des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Thomas Dieterich im 81. Lebensjahr in Kassel verstorben.

Prof. Dr. Dieterich wurde im Jahre 1934 in Hirschberg/Schlesien geboren. Nach Studium in Heidelberg und Göttingen wurde er mit einer wegweisenden Arbeit zu den betrieblichen Normen nach dem Tarifvertragsgesetz promoviert. Im März 1963 trat er in die baden-württembergische Arbeitsgerichtsbarkeit ein.

Bereits im November 1972 wurde er zum Richter am Bundesarbeitsgericht berufen. Dort war er vor allem im Dritten Senat tätig und wirkte an grundlegenden Entscheidungen zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei der betrieblichen Altersversorgung mit. Nach seinem Wechsel in den Ersten Senat trugen dessen Leitentscheidungen zur Rechtmäßigkeit von Aussperrungen und der damit verbundenen grundrechtsbezogenen richterrechtlichen Ausgestaltung des Arbeitskampfrechts seine Handschrift.

Im Jahre 1980 übernahm er den Vorsitz des Dritten Senats. In diese Zeit fielen richtungsgebende Entscheidungen zum Recht der betrieblichen Altersversorgung, vor allem zur Durchsetzung des Verbots der mittelbaren Diskriminierung von Frauen und zur ablösenden Betriebsvereinbarung.

Im Jahre 1986 wurde er zum Honorarprofessor an der Georg-August-Universität Göttingen bestellt und im November 1987 zum Richter des Bundesverfassungsgerichts ernannt. Dort war er insbesondere für das Berufsrecht zuständig. Als Verfassungsrichter brachte er wichtige Entscheidungen auf den Weg, so zur sogenannten Bürgenhaftung, mit der die Risiken von Bürgschaften unerfahrener und wirtschaftlich schwacher Personen begrenzt wurden.

Im Februar 1994 wurde Prof. Dr. Dieterich zum Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts berufen und übernahm den Vorsitz des Ersten Senats, den er bis zu seinem Ruhestand Mitte des Jahres 1999 innehatte. In dieser Zeit prägte er maßgeblich die Rechtsprechung zum Arbeitskampfrecht im Lichte von Art. 9 Abs. 3 GG und zu kollektivrechtlichen Unterlassungsansprüchen.

In seiner Amtszeit als Präsident begleitete er mit besonderem Engagement und Erfolg die Errichtung des Neubaus des Bundesarbeitsgerichts auf dem Petersberg in Erfurt und bereitete den Umzug von Kassel nach Erfurt im November 1999 vor.

Prof. Dr. Dieterich war in vielen wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Institutionen tätig. Bereits im Ruhestand, wurde er von der Bundesregierung zum Vorsitzenden der Kommission zur Klärung der Fragen von „Scheinselbständigkeit“ berufen. Die Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit und die Betätigung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkoalitionen haben ihn weiterhin intensiv beschäftigt und zu Publikationen veranlasst, die bis heute Einfluss auf die Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts nehmen.

Prof. Dr. Dieterich war eine große Richterpersönlichkeit, der Unbefangenheit, Unabhängigkeit und Gesetzesbindung der rechtsprechenden Gewalt ein hohes Gut waren. Offen für gegensätzliche Positionen und mit Sensibilität für soziale Entwicklungen waren es für ihn die Grundrechte, an denen sich Rechtsauslegung und Rechtsfortbildung zu orientieren hatten. Auch als Wissenschaftler stellte er deren Bedeutung für das Arbeitsrecht in den Mittelpunkt seines Wirkens. Seine Konzeptionen zum Arbeitskampfrecht und zum Ausgleich ungleicher Kräfteverhältnisse im Vertragsrecht bleiben zukunftsweisend. Er war auch einer der Ersten, der dazu beigetragen hat, die vielfältigen beruflichen Benachteiligungen von Frauen zu benennen und ihnen mit den Mitteln des Rechts zu begegnen. Mit der Kraft seiner Argumente hat er die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in zentralen Fragen des Arbeitsrechts geprägt und ihr Beachtung und Anerkennung verschafft.

Das Streben nach einem angemessenen Ausgleich der starken Interessengegensätze im Arbeitsrecht und ein darauf gründender sozialer Friede waren seine Anliegen. Dem Dienst am Recht und an den Rechtsuchenden sah er sich verpflichtet. Das Bundesarbeitsgericht verliert mit seinem ehemaligen Präsidenten einen vorbildlichen Richter, einen hoch geschätzten Kollegen und klugen Streiter für die Belange des Arbeitsrechts.

Am 1. Juli 2016 hat Frau Richterin am Bundesarbeitsgericht Inken Gallner ihren Dienst am Bundesarbeitsgericht wieder angetreten. Frau Gallner war für die Dauer von zwei Jahren ohne Dienstbezüge beurlaubt, um die Tätigkeit als Amtschefin des Justizministeriums Baden-Württemberg auszuüben.



## **D. Tabellarischer Anhang**

**Geschäftsjahr 2016**

### Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts

Zeilen Nr.	Anhängige Verfahren	Verfahren	
		Insgesamt	Veränderungen gegenüber Vorjahr
<b>1</b>	<b>Revisionen</b>		
<b>11</b>	<b>unerledigte Revisionen am Jahresanfang</b>	1024	- 136
<b>12</b>	<b>Eingelegte Revisionen</b>	882	+ 15
	davon aus		
1201	Baden-Württemberg	92	+ 17
1202	Bayern	115	- 23
1203	Berlin-Brandenburg	131	+ 76
1204	Bremen	13	+ 10
1205	Hamburg	42	+ 28
1206	Hessen	70	- 102
1207	Mecklenburg-Vorpommern	37	+ 4
1208	Niedersachsen	28	- 33
1209	Nordrhein-Westfalen	219	+ 10
1210	Rheinland-Pfalz	18	+ 4
1211	Saarland	9	+ 7
1212	Sachsen	47	+ 7
1213	Sachsen-Anhalt	25	- 8
1214	Schleswig-Holstein	23	+ 12
1215	Thüringen	13	+ 6
<b>13</b>	<b>Revisionen insgesamt</b>	1906	- 121
<b>14</b>	<b>erledigte Revisionen</b>	700	- 303
141	nach der Art der Erledigung		
1411	streitiges Urteil	431	- 104
1412	sonstiges Urteil	1	- 8
1413	Beschluss nach § 91a ZPO	9	+ 1
1414	sonstiger Beschluss	17	+ 6
1415	Vergleich	104	- 12
1416	Rücknahme	115	- 174
1417	auf sonstige Art	23	- 12
<b>142</b>	<b>durch streitiges Urteil erledigte Revisionen (Zeile 1411) nach der Dauer des Verfahrens</b>		
1421	bis zu 6 Monaten	8	+ 3
1422	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	123	+ 17
1423	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	233	- 109
1424	über 2 Jahren	67	- 15

<b>15</b>	<b>unerledigte Revisionen am Jahresende</b>	1206	+ 182
<b>2</b>	<b>Rechtsbeschwerden</b>		
<b>21</b>	<b>unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresanfang</b>	104	+ 1
<b>22</b>	<b>eingereichte Rechtsbeschwerden</b>	82	+ 22
	davon aus		
2201	Baden-Württemberg	8	- 2
2202	Bayern	11	+ 7
2203	Berlin-Brandenburg	13	0
2204	Bremen	1	+ 1
2205	Hamburg	3	0
2206	Hessen	10	+ 5
2207	Mecklenburg-Vorpommern	0	0
2208	Niedersachsen	6	+ 2
2209	Nordrhein-Westfalen	15	+ 3
2210	Rheinland-Pfalz	4	+ 1
2211	Saarland	0	0
2212	Sachsen	3	0
2213	Sachsen-Anhalt	5	+ 2
2214	Schleswig-Holstein	3	+ 3
2215	Thüringen	0	0
<b>23</b>	<b>Rechtsbeschwerden insgesamt</b>	186	+23
<b>24</b>	<b>erledigte Rechtsbeschwerden</b>	78	+ 19
	davon		
241	durch mündliche Verhandlung	30	+ 1
242	ohne mündliche Verhandlung	15	+ 13
243	durch Einstellung des Verfahrens gem. § 94 Nr. 3 ArbGG oder auf sonstige Art	33	+ 5
<b>25</b>	<b>durch Beschluss erledigte Rechtsbeschwerden (Zeilen 241 - 242) nach der Dauer des Verfahrens</b>		
251	bis zu 6 Monaten	2	+ 2
252	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	1	0
253	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	22	+ 6
254	über 2 Jahren	20	+ 6
<b>26</b>	<b>unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresende</b>	108	+ 4

<b>3</b>	<b>Nichtzulassungsbeschwerden</b>		
<b>31</b>	<b>Verfahren gem. § 72a ArbGG</b>		
311	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	277	- 6
312	beantragte Verfahren	1172	- 8
313	Verfahren insgesamt	1449	- 14
314	erledigte Verfahren	1180	- 6
	davon durch		
3141	stattgebenden Beschluss	84	+ 35
3142	Zurückweisung	182	- 29
3143	Zurückverweisung	25	+ 4
3144	Verwerfung	700	+ 14
3145	Rücknahme	178	- 21
3146	auf sonstige Art	11	- 9
3147	unerledigte Verfahren am Jahresende	269	- 8
<b>32</b>	<b>Verfahren gem. § 92a ArbGG</b>		
321	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	31	+ 15
322	beantragte Verfahren	110	+ 19
323	Verfahren insgesamt	141	+ 34
324	erledigte Verfahren	121	+ 45
	davon durch		
3241	stattgebenden Beschluss	9	+ 2
3242	Zurückweisung	40	+ 9
3243	Zurückverweisung	3	+ 3
3244	Verwerfung	41	+ 24
3245	Rücknahme	23	+ 6
3246	auf sonstige Art	5	+ 1
3247	unerledigte Verfahren am Jahresende	20	- 11
<b>4</b>	<b>Revisionsbeschwerden</b>		
<b>41</b>	<b>Verfahren gem. § 72b ArbGG</b>		
411	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	2	0
412	beantragte Verfahren	4	- 1
413	Verfahren insgesamt	6	- 1
414	erledigte Verfahren	6	+ 1
	davon durch		
4141	stattgebenden Beschluss (Zurückverweisung)	2	0
4142	Zurückweisung	1	+ 1
4143	Verwerfung	2	0
4144	Rücknahme	0	- 1
4145	auf sonstige Art	1	+ 1
415	unerledigte Verfahren am Jahresende	0	- 2

<b>42</b>	<b>Verfahren gem. § 77 ArbGG</b>		
421	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	2	- 3
422	beantragte Verfahren	8	- 3
423	Verfahren insgesamt	10	- 6
424	erledigte Verfahren	9	- 5
	davon durch		
4241	stattgebenden Beschluss	0	0
4242	Zurückweisung	0	- 3
4243	Verwerfung	8	- 2
4244	Rücknahme	1	0
4245	auf sonstige Art	0	0
425	unerledigte Verfahren am Jahresende	1	- 1
<b>43</b>	<b>Verfahren gem. § 78 ArbGG</b>		
431	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	9	- 7
432	beantragte Verfahren	47	-10
433	Verfahren insgesamt	56	-17
434	erledigte Verfahren	42	- 22
	davon durch		
4341	stattgebenden Beschluss	9	- 4
4342	Zurückweisung	5	- 9
4343	Verwerfung	20	- 7
4344	Rücknahme	3	- 3
4335	auf sonstige Art	5	+ 1
435	unerledigte Verfahren am Jahresende	14	+ 5
<b>5</b>	<b>Bestimmungen des zuständigen Gerichts</b>		
51	unerledigte Anträge am Jahresanfang	1	+ 1
52	eingereichte Anträge	7	- 3
53	Anträge insgesamt	8	- 2
54	erledigte Anträge	8	- 1
55	unerledigte Anträge am Jahresende	0	- 1
<b>6</b>	<b>Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe</b>		
<b>61</b>	<b>Anträge außerhalb einer anhängigen Revision</b>		
611	unerledigte Anträge am Jahresanfang	8	- 9
612	eingereichte Anträge	64	+ 32
613	Anträge insgesamt	72	+ 23
614	erledigte Anträge	51	+ 10
615	unerledigte Anträge am Jahresende	21	+ 13
62	ergangene Entscheidungen bei anhängigen Revisionsverfahren (Zahl der Beschlüsse)	12	- 2

<b>7</b>	<b>Entscheidung über Anträge auf Einstellung der Zwangsvollstreckung</b>	2	- 6
<b>8</b>	<b>in das allgemeine Register eingetragene Anträge und Anfragen</b>	267	+ 24
<b>9</b>	<b>Großer Senat (Anrufungen)</b>		
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 2016

Art der Erledigungen		Zulassung		Summe Spalten 2a-2b	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	4	0	<b>4</b>	1	1
	b) im schriftlichen Verfahren	1	0	<b>1</b>	1	0
	2. als unbegründet zurückgewiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	198	19	<b>217</b>	147	53
	b) im schriftlichen Verfahren	16	0	<b>16</b>	12	2
	3. unter Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils zurückverwiesen					
a) aufgrund mündlicher Verhandlung	63	9	<b>72</b>	23	38	
b) im schriftlichen Verfahren	2	0	<b>2</b>	2	0	
4. der Revision ganz oder teilweise stattgegeben						
a) aufgrund mündlicher Verhandlung	95	11	<b>106</b>	65	28	
b) im schriftlichen Verfahren	13	0	<b>13</b>	4	9	
II.	durch sonstiges Urteil	1	0	<b>1</b>	0	1
III.	durch Beschluss					
	1. als unzulässig verworfen	17	0	<b>17</b>	14	1
	2. Kostenbeschluss § 91a ZPO	8	1	<b>9</b>	0	0
IV.	durch Vergleich					
	1. gerichtlichen Vergleich	87	16	<b>103</b>	0	0
	2. außergerichtlichen Vergleich	1	0	<b>1</b>	0	0
V.	durch Rücknahme	114	1	<b>115</b>	0	0
VI.	auf sonstige Art	22	1	<b>23</b>	0	0
<b>Summe</b>		<b>642</b>	<b>58</b>	<b>700</b>	<b>269</b>	<b>133</b>

**Rechtsbeschwerden (ABR) nach Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2016**

Zulassung	Zulassung		Summe Spalte 2a-2b
	durch LAG	durch BAG	
1	2a	2b	3
1. Als unzulässig verworfen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	0	0	<b>0</b>
b) ohne mündliche Anhörung	2	1	<b>3</b>
2. Als unbegründet zurückgewiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	15	1	<b>16</b>
b) ohne mündliche Anhörung	3	1	<b>4</b>
3. Aufgehoben und zurückverwiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	3	1	<b>4</b>
b) ohne mündliche Anhörung	3	0	<b>3</b>
4. Ganz oder teilweise stattgegeben			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	10	0	<b>10</b>
b) ohne mündliche Anhörung	5	0	<b>5</b>
5. Einstellung gemäß § 94 Abs. 3 ArbGG	15	0	<b>15</b>
6. Sonstige Art	16	2	<b>18</b>
<b>Summe</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>78</b>



## **E. Geschäftsverteilung**

**Für das Geschäftsjahr 2016 (Stand 1.1.2016) 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 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, ergebnisorientierte Zahlungen und Zielvereinbarungen, Wettbewerbs-, Handelsvertreter- und Zwangsvollstreckungsrecht, Arbeitspflicht, Beschäftigungspflicht

**Für das Geschäftsjahr 2016 (Stand 1.1.2016) 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. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner
2. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt
3. Beisitzer/in Richter/in am Bundesarbeitsgericht NN

#### **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. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl
2. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber
3. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk

#### **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 Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow

## 8. Senat

**Vorsitzende:** Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht  
Prof. Dr. Schlewing

1. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter
2. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Vogelsang
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 Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder

## **Der Jahresbericht gibt einen Überblick über die Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts im Geschäftsjahr 2016**

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.