



Bundesarbeitsgericht



Jahresbericht
2018



Jahresbericht
des Bundesarbeitsgerichts
2018

Impressum

Herausgeberin: Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Redaktion: Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts
Tel. 0361 2636-1227

Stand: 31.12.2018

Hausanschrift: Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift: Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

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

E-Mail: bag@bundesarbeitsgericht.de

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

A. Geschäftsentwicklung	10
B. Rechtsprechungsübersicht	13
1. Abschnitt Recht des Arbeitsverhältnisses	20
I. Arbeitsbedingungen	20
1. Bezugnahme Klauseln	20
2. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen.....	21
II. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	22
1. Vergütung.....	22
2. Urlaub.....	31
3. Schadensersatz.....	32
4. Ausschlussfristen.....	34
III. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit	37
IV. Beendigung von Arbeitsverhältnissen	38
1. Kündigung	38
2. Sonderkündigungsschutz	40
3. Befristung	41
V. Wiedereinstellungsanspruch	43
VI. Betriebsübergang und Spaltung	44
1. Voraussetzungen des Betriebsübergangs	44
2. Widerspruch	44
3. Spaltung nach dem UmwG	45
VII. Betriebliche Altersversorgung	46
1. Betriebliche Altersversorgung - Einstandspflicht	46
2. Anspruch auf Kündigung einer Direktversicherung	46
3. Übergangszuschuss als betriebliche Altersversorgung	47
4. Altersabstandsklausel.....	48
5. Invaliditätsrente - vorzeitiges Ausscheiden	49
6. Gleichbehandlung Aktiver mit Betriebsrentnern	49
7. Insolvenz - Betriebsübergang	50
2. Abschnitt Kollektives Arbeitsrecht	51
I. Arbeitskampfrecht	51
1. Zulässigkeit eines Arbeitskampfmittels	51
2. Gewerkschaftliche Streikmaßnahmen auf Betriebsgelände	52
3. Mitbestimmung im Arbeitskampf.....	52
II. Tarifrecht	53
1. Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung.....	53
2. Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen	54

3.	Arbeitgeberbegriff des TVG	55
4.	Tarifvertragsrecht	56
III.	Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht	57
1.	Wahl des Betriebsrats	57
2.	Freistellung eines Konzernbetriebsratsmitglieds	59
3.	Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds	59
4.	Verstoß gegen die Tarifsperrung	60
5.	Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten.....	61
3.	Abschnitt Insolvenzrecht	62
I.	Insolvenzrechtliche Einordnung von Ansprüchen auf Auszahlung aus dem ERA-Anpassungsfonds	62
II.	Insolvenzrechtliche Einordnung von Annahmeverzugslohn bei rechtsunwirksamer Kündigung.....	62
4.	Abschnitt Recht des Ausbildungsverhältnisses	63
I.	Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses	63
II.	Länge der Kündigungsfrist bei Berufswechselkündigung.....	64
5.	Abschnitt Prozessrecht.....	65
I.	Allgemeines Zivilprozessrecht	65
1.	Alternative Klagehäufung.....	65
2.	Ergänzung des Urteilstenors.....	65
3.	Antrag auf Wiedereinsetzung.....	66
4.	Materielle Rechtskraft eines familiengerichtlichen Beschlusses.....	67
5.	Nachträgliche Klagezulassung.....	68
6.	Übermittlung eines elektronischen Dokuments	69
II.	Prozessuale Verwertungsverbote	69
6.	Abschnitt Zwangsvollstreckungsrecht.....	70
C.	Über das Bundesarbeitsgericht.....	72
I.	Bibliothek.....	72
II.	Dokumentation	73
III.	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.....	74
IV.	Personalien.....	83

D. Tabellarischer Anhang	86
E. Geschäftsverteilung	95

A. Geschäftsentwicklung

1. Die Zahl der Eingänge beim Bundesarbeitsgericht ist um 8,86 Prozent zurückgegangen. Die durchschnittliche Dauer der beim Bundesarbeitsgericht erledigten Verfahren betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr 7 Monate 23 Tage. Damit hat sich die Verfahrensdauer gegenüber dem Vorjahr um etwas mehr als 0,5 Monate verkürzt.

2. Insgesamt gingen im Geschäftsjahr 2018 1.852 Sachen ein (Vorjahr 2.032 Sachen). 34,4 Prozent der Eingänge (637 Sachen) betrafen Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren. Weitere 57,94 Prozent der Eingänge entfielen auf Nichtzulassungsbeschwerden (1.073 Sachen). Gegenüber dem Vorjahr stellt dies hinsichtlich der Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren einen Rückgang um 5,63 Prozent dar (Vorjahr 675 Sachen). Die Zahl der Nichtzulassungsbeschwerden hat sich gegenüber dem Vorjahr um 6,86 Prozent (1.152 Sachen) verringert.

Hinzu kamen 45 (Vorjahr 64) Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 30 (Vorjahr 15) Beschwerden gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde in Beschwerdeverfahren, 63 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie vier sonstige Verfahren.

3. Im Jahr 2018 sind 1.958 Sachen erledigt worden. Damit überstieg die Zahl der Erledigungen die der Eingänge um 106 Verfahren. Es handelte sich um 756 Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren sowie 1.042 Nichtzulassungsbeschwerden. Daneben wurden noch 39 Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 23 darauf bezogene Nichtzulassungsbeschwerden, 94 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie vier sonstige Verfahren erledigt.

Von den erledigten Revisionen und Rechtsbeschwerden hatten unter Berücksichtigung der Zurückverweisungen 179 Erfolg. Das entspricht einer Erfolgsquote von 23,68 Prozent gegenüber 29,08 Prozent im Vorjahr. Von den Nichtzulassungsbeschwerden waren 5,85 Prozent (Vorjahr 5,55 Prozent) erfolgreich. An-

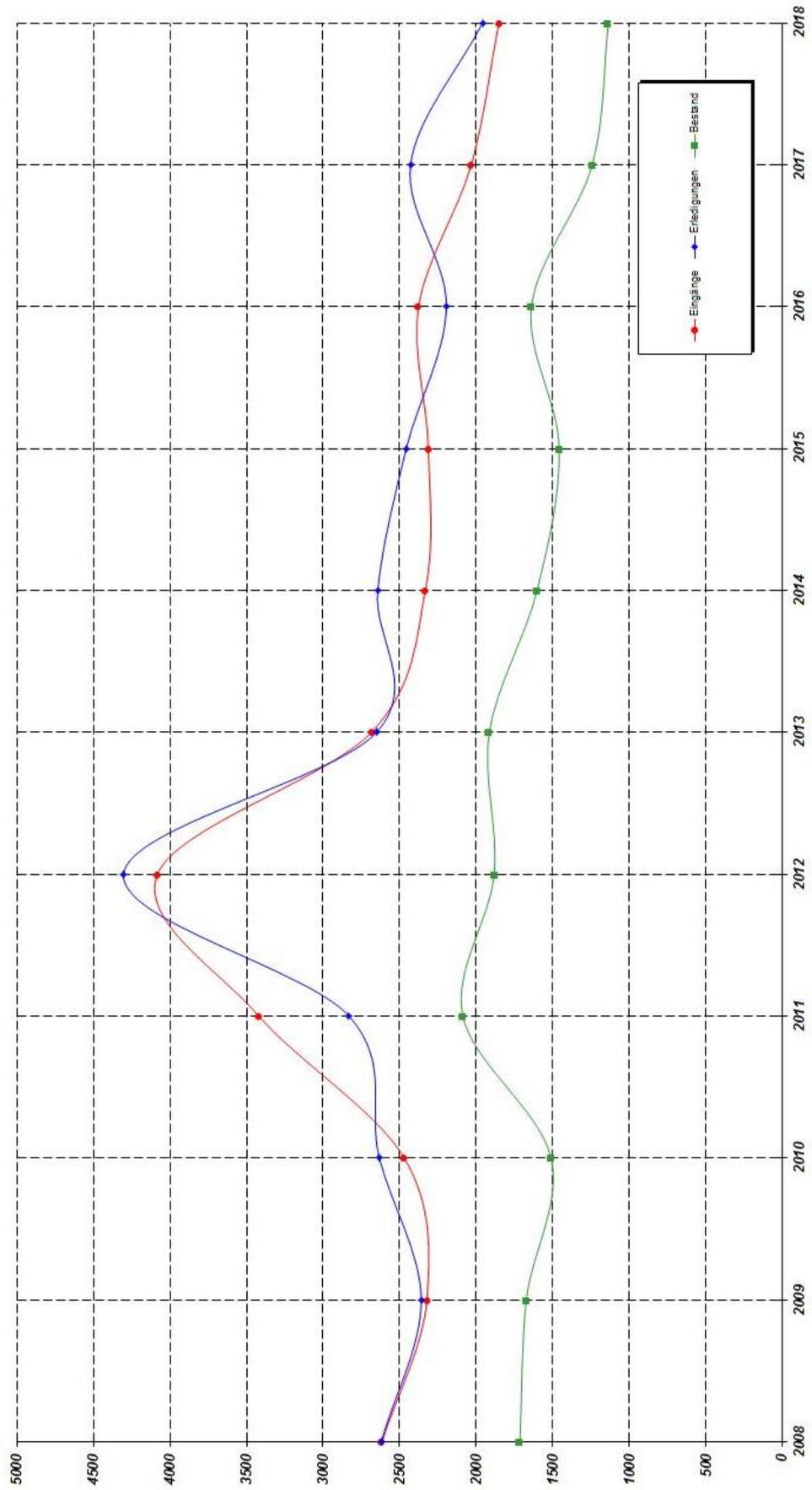
hängig sind am Ende des Berichtsjahres noch 1.136 Sachen (Vorjahr: 1.242; 2016: 1.639; 2015: 1.458; 2014: 1.602; 2013: 1.911; 2012: 1.883; 2011: 2.099; 2010: 1.511; 2009: 1.673; 2008: 1.714); davon sind 758 Revisionen (Vorjahr 846).

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
Ruhegeld (einschl. Vorruhestand) und Altersteilzeit	19,22 % (356)	8,22 % (161)	31,34 % (356)
Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungen, befristete Arbeitsverhältnisse; ohne Kündigungen nach § 613a BGB)	19,01 % (352)	20,38 % (399)	10,21 % (116)
Tarifvertragsrecht und Tarifvertragsauslegung (einschl. Eingruppierung)	17,33 % (321)	17,21 % (337)	20,51 % (233)
Arbeitsentgelt	13,61 % (252)	15,07 % (295)	8,8 % (100)
Betriebsverfassung und Personalvertretung	7,72 % (143)	13,79 % (270)	10,04 % (114)
Sonstige	23,11 % (428)	25,33 % (496)	19,10 % (217)

Geschäftsentwicklung beim Bundesarbeitsgericht



B. Rechtsprechungsübersicht

In den Jahresbericht wurden folgende Entscheidungen aufgenommen:

1. Entscheidungen des Ersten Senats

Beschluss vom 19. Dezember 2017 - 1 ABR 32/16 -
(Mitbestimmung bei automatisiertem Namensabgleich)

Beschluss vom 20. März 2018 - 1 ABR 70/16 -
(Mitbestimmung im Arbeitskampf - Anordnung von Mehrarbeit)

Beschluss vom 15. Mai 2018 - 1 ABR 75/16 -
(Betriebsvereinbarung - Tarifsperre)

Beschluss vom 26. Juni 2018 - 1 ABR 37/16 -
(Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung)

Urteil vom 14. August 2018 - 1 AZR 287/17 -
(Arbeitskampf - Streikbruchprämie als zulässiges Kampfmittel)

Urteil vom 20. November 2018 - 1 AZR 189/17 -
(Arbeitskampf - Unterlassung - gewerkschaftliche Streikmaßnahmen auf Betriebsgelände)

Urteil vom 20. November 2018 - 1 AZR 12/17 -
(Arbeitskampf - Unterlassung - gewerkschaftliche Streikmaßnahmen auf Betriebsgelände)

2. Entscheidungen des Zweiten Senats

Urteil vom 14. Dezember 2017 - 2 AZR 86/17 -
(Außerordentliche Kündigung - Klageerweiterung)

Urteil vom 25. April 2018 - 2 AZR 6/18 -
(Außerordentliche Kündigung - Entgeltfortzahlungskosten)

Urteil vom 25. April 2018 - 2 AZR 493/17 -
(Kündigungsschutzklage - Nachträgliche Zulassung)

Urteil vom 24. Mai 2018 - 2 AZR 67/18 -
(Änderungsschutzklage - Streitgegenstand - Klagefrist)

Urteil vom 24. Mai 2018 - 2 AZR 73/18 -
(Auflösungsantrag - wahrheitswidriger Prozessvortrag)

Beschluss vom 15. August 2018 - 2 AZN 269/18 -
(Übermittlung eines elektronischen Dokuments)

Urteil vom 23. August 2018 - 2 AZR 133/18 -
(Offene Videoüberwachung - Anhörung vor Verdachtskündigung)

Urteil vom 18. Oktober 2018 - 2 AZR 374/18 -
(Änderungskündigung - Bestimmtheit des Änderungsangebots - tarifvertragliche Vereinbarung einer die für den Arbeitnehmer maßgebliche Kündigungsfrist unterschreitenden Kündigungsfrist für betriebsbedingte Änderungskündigungen)

3. Entscheidungen des Dritten Senats

Urteil vom 14. November 2017 - 3 AZR 515/16 -
(Betriebliche Altersversorgung - Gleichbehandlung)

Urteil vom 23. Januar 2018 - 3 AZR 448/16 -
(Betriebliche Altersversorgung - Invaliditätsrente - Auslegung eines Tarifvertrags - Ausscheiden vor dem Eintritt eines Versorgungsfalls)

Urteil vom 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 -
(Betriebliche Altersversorgung - Hinterbliebenenversorgung - Altersabstandsklausel)

Vorlagebeschluss (EuGH) vom 20. Februar 2018 - 3 AZR 142/16 (A) -
(Betriebliche Altersversorgung - Einstandspflicht)

Urteil vom 20. März 2018 - 3 AZR 519/16 -
(Betriebliche Altersversorgung - zeitlich begrenzte Leistung)

Urteil vom 26. April 2018 - 3 AZR 586/16 -
(Entgeltumwandlung - Anspruch auf Kündigung einer Direktversicherung)

Urteil vom 26. April 2018 - 3 AZR 738/16 -
(Betriebliche Altersversorgung - Prozessverwirkung - Widerruf der Versorgungszusage - materielle Rechtskraft des Versorgungsausgleichs)

Vorlagebeschluss (EuGH) vom 16. Oktober 2018 - 3 AZR 139/17 (A) -
(Betriebliche Altersversorgung - Insolvenz - Betriebsübergang)

Vorlagebeschluss (EuGH) vom 16. Oktober 2018 - 3 AZR 878/16 (A) -
(Betriebliche Altersversorgung - Insolvenz - Betriebsübergang)

Urteil vom 11. Dezember 2018 - 3 AZR 400/17 -
(Altersdiskriminierung - Hinterbliebenenversorgung - Altersabstandsklausel)

4. Entscheidungen des Vierten Senats

Urteil vom 13. Dezember 2017 - 4 AZR 576/16 -
(Korrigierende Rückgruppierung - Vertrauensschutz)

Urteil vom 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 -
(Eingruppierung - Geschäftsstellenverwalterin - Bundesgericht)

Urteil vom 27. März 2018 - 4 AZR 208/17 -
(Auslegung einer vertraglichen Bezugnahmeklausel nach Änderungskündigung-
„Neuvertrag“)

Urteil vom 11. Juli 2018 - 4 AZR 533/17 -
(Auslegung einer Bezugnahmeklausel - Branchentarifvertrag)

5. Entscheidungen des Fünften Senats

Urteil vom 17. Januar 2018 - 5 AZR 69/17 -
(Mindestlohn - Sonn- und Feiertagszuschläge)

Urteil vom 21. März 2018 - 5 AZR 862/16 -
(Leiharbeitnehmer - Branchenzuschläge)

Urteil vom 25. April 2018 - 5 AZR 424/17 -
(Umfang der gesetzlichen Vergütungspflicht - Fahrt zur auswärtigen
Arbeitsstelle - Montagestammarbeiter)

Urteil vom 25. April 2018 - 5 AZR 25/17 -
(Mindestlohn - Zeitungszusteller - Nachtarbeitszuschlag)

Urteil vom 25. April 2018 - 5 AZR 245/17 -
(Vergütung für Umkleidezeiten - auffällige Dienstkleidung)

Urteil vom 23. Mai 2018 - 5 AZR 263/17 -
(Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für Tagespflegeperson)

Urteil vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17 -
(Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Ausschlussfristen)

Urteil vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 262/17 -
(Ausschlussfrist - Hemmung wegen Vergleichsverhandlungen)

Urteil vom 2. Oktober 2018 - 5 AZR 376/17 -
(Fortbildungskosten eines Flugzeugführers für die Schulung auf anderen
Flugmustern während Annahmeverzugs des Arbeitgebers)

6. Entscheidungen des Sechsten Senats

Urteil vom 25. Januar 2018 - 6 AZR 791/16 -
(Stufenzuordnung - Inländerdiskriminierung)

Urteil vom 25. Januar 2018 - 6 AZR 8/17 -
(Insolvenzforderung - Zahlung aus ERA-Anpassungsfonds)

Urteil vom 22. Februar 2018 - 6 AZR 868/16 -
(Neumasseverbindlichkeit - unwirksame vorzeitige Kündigung)

Urteil vom 22. Februar 2018 - 6 AZR 50/17 -
(Berufsausbildungsverhältnis - Berufswechselkündigung - Kündigung mit längerer Frist als vier Wochen - Prozessvoraussetzung des § 111 Abs. 2 Satz 5 ArbGG)

Urteil vom 22. Februar 2018 - 6 AZR 137/17 –
(Wartezeitkündigung - Unkündbarkeit gemäß § 34 TVöD)

Urteil vom 22. März 2018 - 6 AZR 835/16 -
(Geltung kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts)

Urteil vom 24. Mai 2018 - 6 AZR 308/17 -
(Unterschreitung des kirchlichen Vergütungsniveaus)

Urteil vom 2. August 2018 - 6 AZR 28/17 -
(Weitergeltung einer Dienstordnung)

Urteil vom 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 -
(Alternative Klagehäufung - Sollarbeitszeitreduzierung gemäß § 6.1 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b TVöD-K - Tarifvertragsauslegung)

Urteil vom 18. Oktober 2018 - 6 AZR 232/17 (A) -
(Stufenzuordnung gem. § 16 TV-L - Arbeitnehmerfreizügigkeit)

7. Entscheidungen des Siebten Senats

Beschluss vom 25. Oktober 2017 - 7 ABR 10/16 -
(Betriebsratswahl - Wahlbeeinflussung durch Arbeitgeber)

Beschluss vom 22. November 2017 - 7 ABR 35/16 -
(Betriebsratswahl - Sitzverteilung - d'Hondt)

Beschluss vom 22. November 2017 - 7 ABR 40/16 -
(Wahlanfechtung - Gemeinschaftsbetrieb)

Urteil vom 13. Dezember 2017 - 7 AZR 369/16 -
(Befristung - Eigenart der Arbeitsleistung - Maskenbildner)

Beschluss vom 16. Januar 2018 - 7 ABR 21/16 -
(Betriebsratswahl - Anfechtung - Gemeinschaftsbetrieb)

Urteil vom 16. Januar 2018 - 7 AZR 312/16 -
(Befristung - Eigenart der Arbeitsleistung - Profifußball)

Urteil vom 21. März 2018 - 7 AZR 590/16 -
(Betriebsratsmitglied - Aufhebungsvertrag - Begünstigung)

Urteil vom 23. Mai 2018 - 7 AZR 875/16 -
(Befristung - Hochschule - Drittmittel)

Beschluss vom 23. Mai 2018 - 7 ABR 14/17 -
(Freistellung eines Konzernbetriebsratsmitglieds)

Urteil vom 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 -
(Auflösende Bedingung - schriftliche Unterrichtung - verlängerte Anrufungsfrist)

8. Entscheidungen des Achten Senats

Urteil vom 24. August 2017 - 8 AZR 265/16 -
(Betriebsübergang - Verwirkung des Widerspruchsrechts)

Urteil vom 19. Oktober 2017 - 8 AZR 63/16 -
(Spaltung nach dem UmwG - Betriebsspaltung - Betriebsübergang)

Urteil vom 19. Oktober 2017 - 8 AZR 845/15 -
(Wiedereinstellungsanspruch - Kleinbetrieb - betriebsbedingte Kündigung -
Betriebsübergang)

Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 458/16 -
(Benachteiligung iSd. AGG - Zulässigkeit der Berufung - Anforderungen an die
Berufungsbegründung - Versäumung der Frist zur Begründung der Berufung -
Wiedereinsetzung in den vorigen Stand - Entscheidungskompetenz des
Rechtsmittelgerichts)

Urteil vom 25. Januar 2018 - 8 AZR 309/16 -
(Betriebsübergang - wirtschaftliche Einheit - Verantwortlichkeit (Werzalit))

Urteil vom 22. März 2018 - 8 AZR 190/17 -
(Umfang der Revisionszulassung - Vertragsstrafe - arbeitnehmerseitige außer-
ordentliche Kündigung - Krankheit - Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Ar-
beitsverhältnisses - Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB)

Urteil vom 22. März 2018 - 8 AZR 779/16 -
(Zulassung der Revision - Urteilstenor - Berichtigung)

Urteil vom 7. Juni 2018 - 8 AZR 96/17 -
(Schadensersatz - Ausschlussklausel - Geltendmachung - Fristbeginn - Fälligkeit)

Urteil vom 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 -
(Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB bei Verzug des Arbeitgebers mit der Entgeltzahlung?)

Urteil vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14 -
(Benachteiligung wegen der Religion - Entschädigung)

9. Entscheidungen des Neunten Senats

Urteil vom 12. Dezember 2017 - 9 AZR 152/17 -
(Bewerbungsverfahrensanspruch - Schadensersatzanspruch des nicht berücksichtigten Bewerbers)

Urteil vom 23. Januar 2018 - 9 AZR 200/17 -
(Rundung von Bruchteilen von Urlaubstagen)

Urteil vom 20. März 2018 - 9 AZR 486/17 -
(Urlaubsentgelt nach Verringerung der Teilzeitquote)

Urteil vom 20. März 2018 - 9 AZR 479/17 -
(Arbeitsverhältnis durch Beschäftigung nach Berufsausbildung)

Urteil vom 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 -
(Ersatzurlaub - Ausschlussfristen)

Urteil vom 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 -
(Mindestlohn - arbeitsvertragliche Ausschlussfrist)

10. Entscheidungen des Zehnten Senats

Urteil vom 31. Januar 2018 - 10 AZR 279/16 -
(Arbeitgeberbegriff des TVG - Solo-Selbständige - Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien)

Urteil vom 31. Januar 2018 - 10 AZR 392/17 -
(Nachvertragliches Wettbewerbsverbot - Rücktritt - Auslegung einer Erklärung)

Urteil vom 21. März 2018 - 10 AZR 560/16 -
(Vollstreckungsabwehrklage - Beschäftigungstitel - Unmöglichkeit - „Dolo-agit-Gegenrecht“)

Urteil vom 21. März 2018 - 10 AZR 34/17 -
(Nachtarbeitszuschlag - Gleichheitssatz - Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der nordrheinischen Textilindustrie vom 10. Mai 1978 (MTV 1978) idF vom 18. Februar 2000 und vom 13. November 2014)

Beschluss vom 21. März 2018 - 10 ABR 62/16 -
(Allgemeinverbindlicherklärung - Wirksamkeit - Tarifverträge des Baugewerbes)

Urteil vom 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 -
(Sonderzuwendung - tarifvertragliche Regelung - Rückzahlungspflicht bei Ausscheiden bis einschließlich 31. März des Folgejahres)

Urteil vom 27. Juni 2018 - 10 AZR 295/17 -
(Dividendenabhängige Tantieme - „Verwässerungsausgleich“ bei effektiven Kapitalerhöhungen)

1. Abschnitt **Recht des Arbeitsverhältnisses**

I. **Arbeitsbedingungen**

1. **Bezugnahmeklauseln**

Nach der früheren Rechtsprechung des Vierten Senats galt die widerlegliche Vermutung, dass es einem an arbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber nur darum geht, durch die Bezugnahme die nicht organisierten Arbeitnehmer mit den organisierten hinsichtlich der Geltung des in Bezug genommenen Tarifwerks gleichzustellen. Dadurch sollte lediglich die möglicherweise fehlende Gebundenheit des Arbeitnehmers an die im Arbeitsvertrag genannten Tarifverträge ersetzt werden, um jedenfalls zu einer vertraglichen Anwendung des einschlägigen Tarifvertrags zu kommen und damit zu dessen Geltung für alle Beschäftigten. Diese Auslegungsregel wendet der Vierte Senat aus Gründen des Vertrauensschutzes grundsätzlich weiterhin auf Bezugnahmeklauseln an, die vor der Schuldrechtsreform, mithin vor dem 1. Januar 2002, vereinbart worden sind („Altverträge“). Bei Altverträgen kommt die Anwendung der früheren Auslegungsregel jedoch nicht - mehr - zum Tragen, wenn sie nach dem 31. Dezember 2001 geändert worden sind. In seinem Urteil vom 27. März 2018 (- 4 AZR 208/17 -) hat der Vierte Senat - im Anschluss an seine ständige Rechtsprechung - entschieden, dass ein sog. Neuvertrag nur vorliegt, wenn die Verweisungsklausel zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Parteien des Änderungsvertrags gemacht worden ist. Enthält das im Rahmen einer Änderungskündigung abgegebene Angebot die Erklärung „alle übrigen Vertragsbedingungen“ würden „unverändert“ bleiben und gehört zu diesen die dynamische Bezugnahme auf einen Tarifvertrag, hindert dies in der Regel die Annahme eines „Altvertrags“, wenn der Arbeitnehmer das Angebot annimmt und das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.

Im Urteil vom 11. Juli 2018 (- 4 AZR 533/17 -) hat sich der Vierte Senat erneut mit der Frage befasst, ob durch die Verweisung auf die Tarifverträge der einschlägigen Branche und Betriebsvereinbarungen des Arbeitgebers hinreichend zum Ausdruck kommt, dass auch ein Haustarifvertrag eines einzelnen Arbeit-

gebers Anwendung finden soll. Unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung haben die Richterinnen und Richter des Vierten Senats entschieden, dass allein der Umstand, dass die Arbeitsvertragsparteien individualvertraglich neben bestimmten Flächentarifverträgen auch „Gesamtbetriebsvereinbarungen bzw. die Betriebsvereinbarungen“ in Bezug nehmen, regelmäßig nicht den Rückschluss zulässt, sie hätten neben den Flächentarifverträgen auch die Haustarifverträge eines einzelnen Arbeitgebers zur Anwendung bringen wollen. Ein solcher Rückschluss verbietet sich schon deshalb, weil es sich bei Tarifverträgen auf der einen und Betriebsvereinbarungen auf der anderen Seite um unterschiedliche Normwerke mit grundlegend verschiedenen Wirkungen handelt.

2. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen wie den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) um Allgemeine Geschäftsbedingungen, welchen mangels normativer Wirkung in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nur über Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen Wirkung verschafft werden kann. Eine normative Wirkung besteht nicht, weil das säkulare Recht für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen - mangels einer § 4 Abs. 1 TVG entsprechenden Bestimmung - keine unmittelbare und zwingende Geltung anordnet. Können kollektive Regelungen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und der auf dessen Grundlage geschlossenen Dienstvereinbarungen durch eine Kettenverweisung zum Inhalt eines Arbeitsvertrags gemacht werden? Zu dieser Frage hat der Sechste Senat mit Urteil vom 22. März 2018 (- 6 AZR 835/16 -) Stellung genommen. Danach enthält die arbeitsvertragliche Verweisung auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen oder einen kirchlichen Tarifvertrag regelmäßig die Vereinbarung der Geltung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und der auf dessen Grundlage abgeschlossenen Dienstvereinbarungen, wenn das in Bezug genommene Regelwerk von der Anwendbarkeit des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts ausgeht.

In der Entscheidung vom 24. Mai 2018 (- 6 AZR 308/17 -) hatte der Sechste Senat Gelegenheit, klarzustellen, dass ein kirchlicher Arbeitgeber in den durch das staatliche Arbeitsrecht gesetzten Grenzen wirksam Arbeitsverträge abschließen kann, die keine oder nur eine eingeschränkte Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen vorsehen. In einem kirchlichen Arbeitsverhältnis kann daher einzelvertraglich wirksam eine Vergütung des Arbeitnehmers vereinbart werden, die das in den einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen vorgesehene Vergütungsniveau unterschreitet. Dem steht die darin liegende Verletzung kirchengesetzlicher Vorgaben, welche die Schaffung einer vertraglichen Grundlage für die vollumfängliche Geltung des kirchlichen Arbeitsrechts anordnen, nicht entgegen. Sie binden den kirchlichen Arbeitgeber nur im kirchlichen Rechtskreis. Er muss daher bei einer Nichtbeachtung nur kirchenrechtliche Konsequenzen befürchten und uU mit einer Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung rechnen.

II. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

1. Vergütung

a) Mindestlohn

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 EFZG kann trotz seiner Unabdingbarkeit (§ 12 EFZG) grundsätzlich einer tariflichen Ausschlussfrist unterworfen werden. Tarifliche Ausschlussfristen sind jedoch nach der Entscheidung des Fünften Senats vom 20. Juni 2018 (- 5 AZR 377/17 -) Vereinbarungen iSd. § 3 Satz 1 MiLoG und insoweit wie sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn umfassen, nach § 3 Satz 1 MiLoG teilunwirksam. § 3 Satz 1 MiLoG erfasst unmittelbar nur den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für geleistete Arbeit. Verpflichtet aber ein Entgeltfortzahlungstatbestand den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer so zu stellen, als hätte er gearbeitet, und gestaltet der Mindestlohn den Entgeltfortzahlungsanspruch mit, gebietet es der Schutzzweck des § 3 Satz 1 MiLoG, nach Maßgabe dieser Norm den Entgeltfortzahlungsanspruch in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entsprechend zu sichern. Denn andernfalls stünde der Arbeit-

nehmer entgegen dem Gesetzesbefehl schlechter als er bei tatsächlicher Arbeit gestanden hätte.

Zu der Übergangsregelung des § 24 Abs. 2 MiLoG, die für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller unter den dort genannten Voraussetzungen bis zum 31. Dezember 2017 einen abgesenkten Mindestlohn vorsah, hat der Fünfte Senat im Urteil vom 25. April 2018 (- 5 AZR 25/17 -) befunden, dass diese nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstößt. Ob Beschäftigte Zeitungszustellerin oder Zeitungszusteller im Sinne des § 24 Abs. 2 Satz 3 MiLoG sind, richtet sich nach der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit und nicht nach den arbeitsvertraglich (auch) geschuldeten Tätigkeiten, sofern und solange der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts (§ 106 GewO) von den vertraglich eröffneten anderen Möglichkeiten keinen Gebrauch macht. Erfolgt die Zeitungszustellung dauerhaft in Nachtarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, haben Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller Anspruch auf einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 % des ihnen je Arbeitsstunde zustehenden Mindestlohns, sofern nicht eine höhere Vergütung vereinbart ist. Das Arbeitszeitgesetz wertet die Belastung der Nachtarbeitnehmer durch Nachtarbeit - vorbehaltlich der Begriffsbestimmung in § 2 Abs. 4 ArbZG - unabhängig davon, wie viele Arbeitsstunden in der Nachtzeit erbracht werden. Deshalb verbietet sich eine „Staffelung“ der Höhe des Nachtarbeitszuschlags nach dem Umfang der geleisteten Nachtarbeitsstunden.

b) Vergütung für Umkleidezeiten

Der Fünfte Senat hatte in seiner Entscheidung vom 25. April 2018 (- 5 AZR 245/17 -) zu klären, ob es sich bei benötigten Umkleidezeiten zum An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb um vergütungspflichtige Arbeitszeit handelt. Dies hat der Fünfte Senat für den Fall einer besonders auffälligen Dienstkleidung bejaht, da deren An- und Ablegen ausschließlich fremdnützig ist. Der Arbeitgeber schuldet daher Vergütung für die durch den Arbeitnehmer hierfür im Betrieb aufgewendete Zeit. Anders wäre zu urteilen, wenn sie zu Hause angelegt und - ohne besonders auffällig zu sein - auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann. Die Richterinnen und Richter des Fünften Senats beton-

ten jedoch, dass mit der Einordnung der Umkleidezeiten als Teil der iSv. § 611 Abs. 1 BGB aF „versprochenen Dienste“ noch nicht geklärt ist, wie diese Arbeitszeit zu vergüten sind. So kann durch Arbeits- oder Tarifvertrag eine gesonderte Vergütungsregelung für eine andere als die eigentliche Tätigkeit und damit auch für Umkleidezeiten getroffen werden. Stets erforderlich ist, dass die Regelung hinreichend klar formuliert ist.

c) Vergütung von Zeiten für die Zurücklegung des Weges zu auswärtigen Arbeitsstellen

In zwei Urteilen ist der Fünfte Senat der Frage der Vergütung von Zeiten für die Zurücklegung des Weges zu Arbeitsstellen außerhalb des Betriebs nachgegangen. Nach dem Urteil des Fünften Senats vom 25. April 2018 (- 5 AZR 424/17 -) leistet ein Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit an einer auswärtigen Arbeitsstelle zu erbringen hat, mit den Fahrten zum Kunden und zurück vergütungspflichtige Arbeit, unabhängig davon, ob Fahrtantritt und Fahrtende vom Betrieb des Arbeitgebers oder von der Wohnung des Arbeitnehmers aus erfolgen. Wird durch Arbeits- oder Tarifvertrag für eine andere als die eigentliche Tätigkeit und damit auch für Fahrten der vorliegenden Art eine gesonderte Vergütungsregelung getroffen, darf dabei für die in einem Kalendermonat insgesamt geleistete vergütungspflichtige Arbeit der gesetzliche Anspruch auf den Mindestlohn nicht unterschritten werden. Der Fünfte Senat hat zu § 5.1 Abs. 1 Satz 2 BMTV ausgeführt, dass dieser bei der Nahmontage eine - gesonderte - Vergütung der Fahrt von der Wohnung des Montagestammarbeiters zum ersten Kunden des Arbeitstags und vom letzten zurück zur Wohnung ausschließt. Der dafür erforderliche Zeitaufwand ist mit der tariflichen Nahauslösung und dem Entgelt für die Montagetätigkeit abgegolten. In seiner Entscheidung vom 17. Oktober 2018 (- 5 AZR 553/17 -) ist der Fünfte Senat zu dem Ergebnis gekommen, dass auch Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück vergütungspflichtige Arbeitszeit sind. Entsendet der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, erfolgen die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers und sind deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten. Erforderlich ist dabei grundsätzlich die Reisezeit, die bei einem Flug in der Economy-Class anfällt.

d) Branchenzuschlag für Leiharbeitnehmer

Nach § 2 Abs. 1 TV BZ Druck erhalten Arbeitnehmer bei Vorliegen der weiteren in § 2 TV BZ Druck genannten Voraussetzungen für die Dauer ihres jeweiligen Einsatzes im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung in einen Kundenbetrieb der Druckindustrie einen Branchenzuschlag. Dieser wird für den ununterbrochenen Einsatz im jeweiligen Kundenbetrieb abhängig von der Einsatzdauer in gestaffelter Höhe gezahlt. Als „Einsatz“ iSv. § 2 Abs. 2 Satz 1 TV BZ Druck ist nach der Auslegung der tariflichen Regelung durch den Fünften Senat in der Entscheidung vom 21. März 2018 (- 5 AZR 862/16 -) die Zeitspanne zu verstehen, in welcher der Leiharbeitnehmer an den Kundenbetrieb iSd. AÜG überlassen wird. Ein Verständnis von „ununterbrochenem Einsatz“ iSv. § 2 Abs. 2 Satz 1 TV BZ Druck als Summe der Tage, an denen der Leiharbeitnehmer im Kundenbetrieb die Arbeitsleistung tatsächlich erbracht hat, wäre nicht mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. Zwar sind Tarifvertragsparteien bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Gerichte jedoch dazu, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 Abs. 1 GG verletzen. Ein Verständnis von „ununterbrochenem Einsatz“ als Summe der Arbeitstage im Kundenbetrieb führte zu einer mit den Vorgaben des Art. 3 Abs. 1 GG nicht zu vereinbarenden Schlechterstellung der Leiharbeitnehmer, deren Arbeitszeit - gleich, ob sie in Vollzeit oder in Teilzeit beschäftigt sind - auf wenige Tage der Woche oder des Monats verteilt ist, im Vergleich zu den Arbeitnehmern, die aufgrund der Verteilung ihrer Arbeitszeit an einer höheren Zahl von Tagen der Woche oder des Monats im Kundenbetrieb tätig sind.

e) Eingruppierung und Rückgruppierung

Nach der grundlegenden Reform des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes haben sich die Tarifvertragsparteien auf neue Entgeltordnungen geeinigt. Die Überleitung in die neue Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) erfolgt für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit grundsätzlich unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe. Eine Eingruppierung nach der neuen

Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) erfolgt nur auf Antrag und auch nur für den Fall, dass sich daraus für den Beschäftigten eine höhere Entgeltgruppe ergibt. In seiner Entscheidung vom 28. Februar 2018 (- 4 AZR 816/16 -) hat der Vierte Senat klargestellt, dass die Korrektur einer schon nach der Vergütungsordnung des BAT-O fehlerhaften Eingruppierung unter Zugrundelegung der bisherigen Tätigkeitsmerkmale vorzunehmen ist.

Die Berufung des Arbeitgebers auf die Fehlerhaftigkeit der bisherigen Eingruppierung eines Arbeitnehmers kann gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“) als Ausprägung des Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßen, wenn besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen. In Fortführung und Weiterentwicklung dieses Grundsatzes hat der Vierte Senat im Urteil vom 13. Dezember 2017 (- 4 AZR 576/16 -) angenommen, dass solche Umstände insbesondere dann gegeben sind, wenn der Arbeitgeber eine - routinemäßige oder anlassbezogene - Überprüfung der bisherigen Eingruppierung vornimmt. Eine solche gewährleistet ein erhöhtes Maß an Richtigkeitsgewähr und begründet regelmäßig ein schutzwürdiges Vertrauen des Arbeitnehmers. Für die Annahme eines schutzwürdigen Vertrauens kommt es nicht darauf an, ob der erneute Eingruppierungsvorgang zu einer Herab- oder einer Höhergruppierung geführt hat. Das Vertrauen des Arbeitnehmers ist nach einer Herabgruppierung nicht größer oder anders zu beurteilen als nach einer Höhergruppierung. Für die Annahme einer Treuwidrigkeit in der Erscheinungsform des „venire contra factum proprium“ ist - anders als bei dem Unterfall der Verwirkung - in erster Linie das bisherige (aktive) Verhalten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Korrektur der Eingruppierung, nicht hingegen die Dauer des nicht erschütterten Vertrauens maßgebend.

f) Stufenzuordnung

Nach den Bestimmungen des TVöD erhalten die Beschäftigten monatlich ein Tabellenentgelt, dessen Höhe sich nach der Entgeltgruppe bestimmt, in die sie eingruppiert sind. Die Entgeltgruppen umfassen mehrere Stufen, denen die Beschäftigten bei der Einstellung zugeordnet werden. Die Zuordnung zu Stufen

dient der Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung. Nach § 16 Abs. 2 TVöD-AT (Bund) aF wird bei anderen Arbeitgebern als dem Bund erworbene einschlägige Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung nicht berücksichtigt. Diese Nichtberücksichtigung verstößt bei rein innerstaatlichen Sachverhalten nicht gegen Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Freizügigkeitsverordnung. Das hat der Sechste Senat in seinem Urteil vom 25. Januar 2018 (- 6 AZR 791/16 -) entschieden. Für Fälle ohne EU-Auslandsbezug kann Art. 7 Abs. 4 der Freizügigkeitsverordnung mangels Regelungskompetenz der EU die Unwirksamkeit einer nationalen Regelung nicht anordnen. Auch Art. 3 Abs. 1 GG verlangt keine vollständige Gleichstellung von Beschäftigten mit einer im Gebiet der EU erworbenen einschlägigen Berufserfahrung („Wanderarbeitnehmer“) und sog. Inländern ohne auslandsbezogene Berufserfahrung, da hinsichtlich des Berufswegs keine vergleichbare Situation besteht.

Die Stufenzuordnung im Entgeltsystem des TV-L ermöglicht dagegen in § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L - allerdings in beschränktem Umfang - eine Anrechnung einschlägiger Berufserfahrungszeiten, die bei einem anderen Arbeitgeber erworben worden sind. Nach der Rechtsprechung des Sechsten Senats ist die Differenzierung zwischen bei dem bisherigen Arbeitgeber erworbener einschlägiger Berufserfahrung und bei anderen Arbeitgebern erworbener einschlägiger Berufserfahrung mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar, unter anderem deshalb, weil so dem Verbot der Diskriminierung befristeter Beschäftigter Rechnung getragen wird. Für den Senat stellte sich jedoch die Frage, ob die § 16 Abs. 2 TV-L innewohnende Beeinträchtigung der Arbeitnehmerfreizügigkeit durch den unionsrechtlich gebotenen Schutz befristeter beschäftigter Arbeitnehmer, der mit der Privilegierung der bei demselben Arbeitgeber erworbenen Zeiten einschlägiger Berufserfahrung bezweckt wird, gerechtfertigt sein kann. Der Senat hat daher mit Vorlagebeschluss vom 18. Oktober 2018 (- 6 AZR 232/17 (A) -) den EuGH im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV um die Klärung der Frage ersucht, ob Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 innerhalb der Union dahingehend auszulegen sind, dass sie einer Regelung wie der in § 16 Abs. 2 TV-L getroffenen entgegenstehen, wenn diese Privilegierung durch

§ 4 Nr. 4 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, unionsrechtlich geboten ist.

g) Dividendenabhängige Tantiemen

Stellen sich wesentliche Vorstellungen, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, als falsch heraus, kann die Anpassung des Vertrags nach § 313 Abs. 2 iVm. Abs. 1 BGB nur verlangt werden, wenn einem Teil nicht zugemutet werden kann, am Vertrag festzuhalten. Zu berücksichtigen sind alle Umstände des Einzelfalls, insbesondere die vertragliche oder gesetzliche Risikoverteilung. Die Erwartung, es komme in der Zeit nach Vertragsschluss nicht zu effektiven Kapitalerhöhungen, die möglicherweise Einfluss auf die dividendenabhängige Tantieme haben, kann nicht als Grundlage des Vertrags angesehen werden. § 216 Abs. 3 Satz 1 AktG gilt nur für nominelle Kapitalerhöhungen aus Gesellschaftsmitteln, nicht für effektive Kapitalerhöhungen, die mit einer Erhöhung des gezeichneten Kapitals verbunden sind. Im Gegensatz zu nominellen Kapitalerhöhungen sind effektive Kapitalerhöhungen in größeren Gesellschaften häufig wiederkehrende Vorgänge. Die Regelung des „Verwässerungsschutzes“ bei nominellen Kapitalerhöhungen in § 216 Abs. 3 Satz 1 AktG ist nicht entsprechend auf Fälle effektiver Kapitalerhöhung anwendbar. Zum einen besteht keine planwidrige Regelungslücke. Zum anderen ist eine Analogie nicht wegen des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen erforderlich, so der Zehnte Senat in seiner Entscheidung vom 27. Juni 2018 (- 10 AZR 295/17 -).

h) Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot

Nach ständiger Rechtsprechung des Zehnten Senats handelt es sich bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot nach § 110 GewO, §§ 74 ff. HGB um einen gegenseitigen Vertrag iSd. §§ 320 ff. BGB. Im Gegenseitigkeitsverhältnis steht die vom Arbeitnehmer geschuldete Unterlassung des Wettbewerbs einerseits und die vom Arbeitgeber geschuldete Zahlung der Karenzentschädigung andererseits. Mit Urteil vom 31. Januar 2018 (- 10 AZR 392/17 -) hat der Zehnte

Senat entschieden, dass die Bestimmungen über das gesetzliche Rücktrittsrecht der §§ 323 ff. BGB auch auf nachvertragliche Wettbewerbsverbote Anwendung finden. Arbeitnehmer oder Arbeitgeber sind unter den Voraussetzungen dieser Vorschriften berechtigt, von einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot zurückzutreten, wenn die andere Vertragspartei eine Leistung nicht oder nicht vertragsgemäß erbringt. § 314 BGB steht dem nicht entgegen. §§ 74 ff. HGB enthalten ein in sich geschlossenes Regelungssystem für nachvertragliche Wettbewerbsverbote, das § 314 BGB grundsätzlich vorgeht. Der Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot wirkt nur für die Zukunft („ex nunc“), da er erst in Betracht kommt, wenn das Wettbewerbsverbot bereits in Vollzug gesetzt wurde und die Unterlassung von Wettbewerb durch den Arbeitnehmer nicht rückabgewickelt werden kann. Somit entfallen die wechselseitigen Pflichten erst für die Zeit nach dem Zugang der Erklärung.

i) Zulagen

§ 16 Abs. 1 AOGÖ - erlassen im Jahre 1934 und aufgehoben 1947 durch Art. I KRG Nr. 56 - berechtigte den Arbeitgeber dazu, einseitig eine Dienstordnung zu erlassen, in der neben Bestimmungen über die Ordnung und das Verhalten der Beschäftigten im Dienst auch Vorschriften über die Höhe des Arbeitsentgelts und über sonstige Arbeitsbedingungen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen aufgenommen werden konnten. In seiner Entscheidung vom 2. August 2018 (- 6 AZR 28/17 -) wies der Sechste Senat darauf hin, dass mit dem Außerkrafttreten des AOGÖ zwar die Befugnis des öffentlichen Arbeitgebers entfiel, Dienstordnungen iSd. § 16 AOGÖ einseitig zu erlassen, zu ändern oder aufzuheben. Bereits erlassene Dienstordnungen gelten jedoch - von den Fällen des Zeitablaufs oder der Zweckerreichung abgesehen - als autonomes Satzungsrecht grundsätzlich weiter. Aufgrund ihres Normcharakters können sie nur durch den Abschluss einer ersetzenden Betriebs-/Dienstvereinbarung abgelöst oder durch Kündigung beseitigt werden. Tarifvertragsparteien dagegen sind nicht befugt, solche Dienstordnungen durch einen Tarifvertrag unmittelbar aufzuheben.

j) Annahmeverzug

Bei der Anrechnung anderweitigen Verdienstes auf die Vergütung wegen Annahmeverzugs nach § 11 Nr. 1 KSchG können grundsätzlich die zur Erzielung des anderweitigen Verdienstes erforderlichen Aufwendungen von diesem in Abzug gebracht werden. Trägt der Arbeitnehmer selbst vor, anderweitigen Verdienst erzielt zu haben, ist die Klage auf Annahmeverzugsvergütung insoweit unschlüssig. Die Anrechnung anderweitigen Verdienstes nach § 11 Nr. 1 KSchG bezweckt, eine Besser- oder Schlechterstellung des Arbeitnehmers nach gewonnenem Kündigungsschutzprozess zu vermeiden. Zu berücksichtigen sind daher nach dem Fünften Senat im Urteil vom 2. Oktober 2018 (- 5 AZR 376/17 -) Aufwendungen, die im Rahmen der vorhandenen Qualifikation des Arbeitnehmers zur Fortführung einer fachkundigen Erwerbstätigkeit erforderlich sind. Dagegen nicht berücksichtigungsfähig sind Aufwendungen, die die Qualifikation erhöhen, ohne dass hierfür ein Bedarf hinsichtlich der Ausübung der geschuldeten Tätigkeit bestünde.

Annahmeverzug des Arbeitgebers iSd. §§ 293 ff. BGB bewirkt - neben dem Erhalt des Entgeltanspruchs des Arbeitnehmers gem. § 615 Satz 1 BGB - zugleich die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, sodass gem. § 275 Abs. 1 BGB die Leistungspflicht des Arbeitnehmers für den fraglichen Zeitraum entfällt. Dabei ist nach der Entscheidung des Zweiten Senats vom 14. Dezember 2017 (- 2 AZR 86/17 -) zu beachten, dass der Arbeitgeber nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwar durch Ausspruch einer rechtsunwirksamen ordentlichen Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist in Annahmeverzug kommt, ohne dass es eines - auch nur wörtlichen - Arbeitsangebots des Arbeitnehmers bedarf. Annahmeverzug tritt aber mit Ablauf der Kündigungsfrist ohne ein - auch nur wörtliches - Angebot des Arbeitnehmers grundsätzlich dann nicht ein, wenn der Arbeitgeber einen gegen die Kündigung gerichteten Kündigungsschutzantrag bereits vor Ablauf der Kündigungsfrist iSv. § 307 Satz 1 ZPO anerkennt und dadurch gegenüber dem Arbeitnehmer unmissverständlich klarstellt, zu Unrecht gekündigt zu haben. Eine Aufforderung zur „Wiederaufnahme“ der Arbeit ist nicht erforderlich, wenn es noch nicht zum Eintritt von Annahmeverzug gekommen ist. Allein der Umstand, dass der Arbeitnehmer die

gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gem. § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG erstrebt, lässt seine Pflicht zur Arbeitsleistung nicht entfallen, solange dem Auflösungsantrag nicht - rechtskräftig - stattgegeben ist.

k) Tilgungsbestimmung in einer Abrechnung

In der Entscheidung vom 17. Januar 2018 (- 5 AZR 69/17 -) hat der Fünfte Senat ausgeführt, dass der Arbeitgeber in der dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts nach § 108 Abs. 1 GewO in Textform zu erteilenden Abrechnung eine - positive oder negative - Tilgungsbestimmung treffen kann. Eine Tilgungsbestimmung in einer Abrechnung setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer spätestens „bei der Leistung“ tatsächlich eine Abrechnung erhalten hat. Denn eine nachträgliche Tilgungsbestimmung ist unwirksam, wenn sie nicht ausdrücklich oder konkludent vorbehalten war. Zahlt der Arbeitgeber Arbeitsentgelt, tritt gemäß § 362 Abs. 1 BGB nach der Theorie der realen Leistungsbewirkung die Erfüllungswirkung als objektive Folge der Leistungsbewirkung ein. Einer besonderen Tilgungsbestimmung zur Herbeiführung der Erfüllungswirkung bedarf es nicht, sofern die Zahlung des Schuldners einem bestimmten Schuldverhältnis, dh. einer bestimmten Leistungspflicht, zugeordnet werden kann oder sie zur Tilgung aller Verbindlichkeiten aus mehreren Schuldverhältnissen ausreicht.

2. Urlaub

a) Urlaubsentgelt nach Verringerung der Teilzeitquote

In der Vergangenheit hat der Neunte Senat angenommen, die Tarifvertragsparteien seien grundsätzlich frei, jede ihnen als angemessen erscheinende andere Berechnungsmethode für das während des Tarifurlaubs fortzuzahlende Entgelt zu vereinbaren. Hieran hat der Senat in seiner Entscheidung vom 20. März 2018 (- 9 AZR 486/17 -) nicht festgehalten. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs der EU darf die Verringerung des Beschäftigungsumfangs nicht dazu führen, dass der von einem Arbeitnehmer vor der Verringerung erworbene und nach der Verringerung angetretene Jahresurlaub mit einem reduzierten Urlaubsentgelt vergütet wird. Auf dieser Grundlage hat der Neunte Senat darauf erkannt, dass § 26

Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L wegen der mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig sind, soweit sie das Urlaubsentgelt eines Arbeitnehmers, der nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit seinen Urlaub antritt, auch in den Fällen nach dem Entgeltausfallprinzip bemessen, in denen der Urlaub aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt. § 21 Satz 1 TV-L kann im Hinblick auf die unionsrechtlichen Vorgaben nicht dahingehend ausgelegt werden, dass einem Arbeitnehmer, dessen Teilzeitquote sich verringert hat, für Urlaub, den er zuvor erworben hat, ein Urlaubsentgelt zusteht, das auf der Grundlage des seinerzeitigen Beschäftigungsumfangs zu berechnen ist.

b) Rundung von Bruchteilen von Urlaubstagen

Der Neunte Senat hat in seiner Entscheidung vom 23. Januar 2018 (- 9 AZR 200/17 -) die Frage beantwortet, ob ein Anspruch auf Urlaub, der weniger als einen halben Urlaubstag beträgt, auf volle Urlaubstage auf- oder abzurunden ist. Er hat ausgeführt, dass gemäß § 5 Abs. 2 BUrlG nur solche Bruchteile von Urlaubstagen auf volle Urlaubstage aufzurunden sind, die mindestens einen halben Tag ergeben. Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub, der weniger als einen halben Urlaubstag beträgt, ist der Anspruch weder auf volle Urlaubstage auf- noch abzurunden, sofern nicht gesetzliche, tarif- oder arbeitsvertragliche Bestimmungen Abweichendes regeln. Es verbleibt bei dem Anspruch auf den bruchteiligen Urlaubstag.

3. Schadensersatz

a) Verzugs pauschale

Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Pauschale nach § 288 Abs. 5 BGB, wenn sich der Arbeitgeber mit der Zahlung von Arbeitsentgelt in Verzug befindet? Diese Frage hat der Achte Senat in der Entscheidung vom 25. September 2018 (- 8 AZR 26/18 -) verneint. Zwar hat der Gläubiger einer Entgeltforderung nach § 288 Abs. 5 BGB bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro. Dies gilt auch, wenn es sich bei der Entgeltforderung um eine Abschlagszahlung oder sonstige Ratenzahlung handelt. Die Richterinnen und Richter haben jedoch angenommen, dass § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstat-

tungsanspruch wegen erstinstanzlich entstandener Beitreibungskosten, sondern auch einen entsprechenden materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch und damit auch den Anspruch auf Zahlung einer Pauschale nach § 288 Abs. 5 BGB ausschließt.

b) Übergangener Bewerber

Ein übergangener Bewerber kann Schadensersatz wegen der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung verlangen, wenn ein Arbeitgeber, der bei seiner Auswahlentscheidung an die Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG gebunden ist, eine zu besetzende Stelle zu Unrecht an einen Konkurrenten vergibt, die bei ordnungsgemäßer Auswahl ihm hätte übertragen werden müssen, und der Bewerber es nicht unterlassen hat, den Schaden durch den Gebrauch eines Rechtsmittels abzuwehren. Der Schadensersatzanspruch folgt - unabhängig vom Amtshaftungsanspruch - aus § 280 Abs. 1 BGB sowie § 823 Abs. 2 BGB iVm. Art. 33 Abs. 2 GG als Schutzgesetz. Was der nicht berücksichtigte Bewerber tun muss, um einen Ausschluss des Schadensersatzanspruchs im Fall eines rechtswidrigen Abbruchs des Auswahlverfahrens zu verhindern, hat der Neunte Senat in der Entscheidung vom 12. Dezember 2017 (- 9 AZR 152/17 -) näher ausgeführt. Danach ist ein Schadensersatz ausgeschlossen, wenn der nicht berücksichtigte Bewerber die Fortführung des abgebrochenen Auswahlverfahrens nicht innerhalb eines Monats nach Zugang der Abbruchmitteilung im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes geltend macht, obwohl ihm dies möglich und zumutbar ist. Andernfalls darf der öffentliche Arbeitgeber in der Regel darauf vertrauen, dass der Bewerber den Abbruch des Auswahlverfahrens nicht angreift, sondern sein Begehren im Rahmen einer neuen Ausschreibung weiterverfolgt.

c) Rücksichtnahmepflicht gem. § 241 Abs. 2 BGB

Gemäß § 241 Abs. 2 BGB kann jede Partei nach dem Inhalt des Schuldverhältnisses zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet sein. Der Arbeitgeber ist daher gehalten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragsparteien nach Treu und Glauben verlangt werden kann.

Die Schutz- und Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer. Dies kann grundsätzlich zu der Verpflichtung des Arbeitgebers führen, vorrangig den unmittelbar schädigenden Dritten in Anspruch zu nehmen, bevor er Ansprüche gegenüber dem mitverantwortlichen Arbeitnehmer geltend macht. Dies gilt allerdings nur dann, wenn es dem geschädigten Arbeitgeber bei klarer Rechtslage ohne weiteres möglich ist, den eigentlichen Schädiger mit rechtlichem und wirtschaftlichem Erfolg in Anspruch zu nehmen, so der Achte Senat im Urteil vom 7. Juni 2018 (- 8 AZR 96/17-).

4. Ausschlussfristen

a) Hemmung

Sind die Vorschriften des Verjährungsrechts auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen entsprechend anwendbar? Ausschlussfristen und Verjährungsfristen haben zwar eine unterschiedliche Rechtswirkung; erstere vernichten das Recht, letztere geben dem Schuldner eine Einrede und hindern damit die Durchsetzung der rechtlich fortbestehenden Forderung (§ 214 BGB). Doch geht es bei beiden im Kern darum, dass der Anspruchsinhaber seinen Anspruch gegen den Willen des Anspruchsgegners nur innerhalb bestimmter Fristen verwirklichen kann. Im Hinblick auf § 203 BGB hat der Fünfte Senat in seiner Entscheidung vom 20. Juni 2018 (- 5 AZR 262/17 -) differenziert: Verlangt eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, dass ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis zur Vermeidung seines Verfalls innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden muss, ist die Ausschlussfrist in entsprechender Anwendung des § 203 Satz 1 BGB gehemmt, solange die Parteien vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen führen. Vergleichsverhandlungen iSd. § 203 Satz 1 BGB schweben bereits dann, wenn eine der Parteien Erklärungen abgibt, die der jeweils anderen die Annahme gestatten, der Erklärende lasse sich auf Erörterungen über die Berechtigung des Anspruchs oder dessen Umfang ein. Die Ablaufhemmung des § 203 Satz 2 BGB findet dagegen auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen keine entsprechende Anwendung.

b) Ersatzurlaub

Hat der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer rechtzeitig verlangten Urlaub nicht gewährt, wandelt sich der im Verzugszeitraum verfallene Urlaubsanspruch in einen Schadensersatzanspruch um, der die Gewährung von Ersatzurlaub zum Inhalt hat. Allein der Antrag des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis nach § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG aufzulösen, lässt weder dessen - nach nationalem Recht bestehende - Obliegenheit, die Gewährung des Urlaubs zu verlangen, noch die Pflicht des Arbeitgebers, den verlangten Urlaub zu gewähren, entfallen. Der Ersatzurlaubsanspruch dient der Sicherstellung des Anspruchs auf bezahlte Freistellung und tritt als inhaltsgleicher Schadensersatz an die Stelle des erloschenen Urlaubsanspruchs. Der Neunte Senat hat mit Urteil vom 19. Juni 2018 (- 9 AZR 615/17 -) angenommen, dass aus dem Grundsatz der Naturalrestitution (§ 249 Abs. 1 BGB) folge, dass der an die Stelle des erloschenen Urlaubsanspruchs tretende Ersatzurlaub wie der Urlaubsanspruch selbst keiner Ausschlussfrist unterliegt. § 13 BUrlG lässt Ausschlussfristen, die den Arbeitnehmer zwingen, die Erfüllung gesetzlicher Urlaubsansprüche zur Vermeidung ihres Erlöschens zu einem früheren Zeitpunkt geltend zu machen als nach § 7 Abs. 3 BUrlG gefordert, nicht zu. Vertragliche Ausschlussfristen sind regelmäßig dahingehend auszulegen, dass ihnen das für den Urlaubsanspruch geltende Fristenregime als speziellere Regelung vorgeht.

c) Urlaubsabgeltung - Ausschlussfrist - Mindestlohn

Die Transparenz einer in einem Verbrauchervertrag gestellten oder als Allgemeine Geschäftsbedingung vereinbarten Ausschlussfrist, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt, ist nach der Gesetzeslage zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu beurteilen. Wurde der Arbeitsvertrag vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes geschlossen, hat die fehlende Ausnahme des gesetzlichen Mindestlohns für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2015 die Teilunwirksamkeit der Ausschlussfristenregelung nach § 3 Satz 1 MiLoG iVm § 134 BGB zur Folge. Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2014 steht § 3 Satz 1 MiLoG der Wirksamkeit der Ausschlussfrist nicht entgegen, denn die Norm setzt das Bestehen eines Mindestlohnanspruchs voraus. Der Neunte Senat stellt in seiner Entscheidung vom 18. September 2018 (- 9 AZR 162/18 -) klar, dass eine vom

Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die entgegen § 3 Satz 1 MiLoG auch den gesetzlichen Mindestlohn erfasst, gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verstößt und insgesamt unwirksam ist, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen wurde. Eine solche Klausel stellt die Rechtslage von Anfang an irreführend dar, weil sie suggeriert, der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn könne entgegen § 3 Satz 1 MiLoG entfallen. Bei einer nach dem 31. Dezember 2014 vereinbarten Fortführung eines bisher befristeten Arbeitsverhältnisses kommt es für die Beurteilung, ob eine vom Arbeitgeber gestellte Ausschlussfrist einer Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB standhält, darauf an, ob die vertragliche Ausschlussfristenregelung bei Vereinbarung der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den in der Befristungsabrede vorgesehenen Beendigungstermin hinaus erneut Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Vertragsparteien war.

d) Mutterschaftsgeld

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 MuSchG aF erhielten Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld hatten, während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für bestimmte Zeiten einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. In seiner Entscheidung vom 23. Mai 2018 (- 5 AZR 263/17 -) hat der Fünfte Senat näher erläutert, dass eine Tagespflegeperson, die nach §§ 22 ff., § 43 SGB VIII in ihrem Haushalt Kinder in der Kindertagespflege betreut, keinen Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld hat. Sie wird nicht als Arbeitnehmerin des Trägers der öffentlichen Jugendhilfe tätig. Ein Anspruch folgt auch nicht aus Art. 8 der Richtlinie 2010/41/EU. Diese Vorschrift kann nicht dahingehend unionsrechtskonform ausgelegt werden, dass auch selbständig Erwerbstätige iSd. Art. 2 Buchst. a der Richtlinie 2010/41/EU einen Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld haben. Dem steht entgegen, dass die Richtlinie die Person des Schuldners eines etwaigen Zahlungsanspruchs nicht hinreichend genau bestimmt. Der Fünfte Senat betont, dass sich hieran durch die zum 1. Januar 2018 in Kraft getretene Neuregelung des Mutterschutzgesetzes nichts geändert hat. Der Gesetzgeber hat die Mutterschaftsleistungen für selbständig Erwerbstätige, die (freiwillig) Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, vielmehr in

§ 24i Abs. 2 Satz 7 aF, § 44 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 2, § 53 Abs. 6 SGB V geregelt.

III. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit

Auf den Vorlagebeschluss des Achten Senats vom 17. März 2016 hat der Europäische Gerichtshof mit Urteil vom 17. April 2018 (- C-414/16 -) entschieden, dass einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle unterliegen muss, wenn eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, zur Begründung einer Entscheidung, wie der Ablehnung einer Bewerbung auf eine bei ihr zu besetzende Stelle, geltend macht, die Religion sei nach der Art der betreffenden Tätigkeit oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation. Bei der nach Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG genannten wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderung handle es sich um eine solche, die notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten ist und keine sachfremden Erwägungen ohne Bezug zu diesem Ethos oder dem Recht der Kirche auf Autonomie umfassen darf. Sie müsse zudem mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen. Dieser Rechtsprechung des EuGH hat der Achte Senat mit Urteil vom 25. Oktober 2018 (- 8 AZR 501/14 -) Rechnung getragen und entschieden, dass § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG einer unionsrechtskonformen Auslegung im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG nicht zugänglich ist und deshalb unangewendet bleiben muss. Nach § 9 Abs. 1 AGG ist ungeachtet des § 8 eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, den ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der

jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Eine Rechtfertigung einer Benachteiligung wegen der Religion nach § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG scheidet daher aus. § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG ist dagegen unionsrechtskonform dahin auszulegen, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion nur zulässig ist, wenn die Religion nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft bzw. Einrichtung darstellt.

IV. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Kündigung

a) Außerordentliche personenbedingte Arbeitnehmerkündigung

Die Rechtsprechung des Zweiten Senats zur außerordentlichen personenbedingten Arbeitnehmerkündigung fortführend hat der Achte Senat im Urteil vom 22. März 2018 (- 8 AZR 190/17 -) ausgeführt, der Umstand, dass der Arbeitnehmer infolge einer Erkrankung für unabsehbare Zeit nicht in der Lage sei, seine vertraglich übernommene Arbeit zu verrichten, könne geeignet sein, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Ob ein wichtiger Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB vorliegt, beurteilt sich für arbeitgeberseitig und arbeitnehmerseitig ausgesprochene außerordentliche Kündigungen nach denselben Maßstäben. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses kann unter solchen Umständen sowohl für die eine wie auch für die andere Seite unzumutbar sein. Allerdings müssen beide Seiten dafür Sorge tragen, dass ihr Arbeitsverhältnis nach Möglichkeit bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist in einer für beide Seiten zumutbaren Art und Weise aufrechterhalten werden kann.

b) Änderungskündigung

Wahrt ein Änderungsschutzantrag nach § 4 Satz 2 KSchG die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG für eine nachfolgende Beendigungskündigung, die vor dem oder zeitgleich mit dem „Änderungstermin“ der ersten Kündigung wirksam werden soll? Nach der Entscheidung des Zweiten Senats vom 24. Mai 2018

(- 2 AZR 67/18 -) ist dies jedenfalls dann der Fall, wenn der Kläger die Unwirksamkeit der Folgekündigung noch vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG geltend macht. Von einem Antrag nach § 4 Satz 2 KSchG ist regelmäßig das Begehren umfasst festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis bis einschließlich zu dem vorgesehenen „Änderungstermin“ noch bestanden hat (sog. erweiterter punktueller Streitgegenstand). Dies setzt voraus, dass es bis zu eben diesem Zeitpunkt nicht durch einen Auflösungsstatbestand geendet hat. Ob eine Änderungs- oder Beendigungsschutzklage die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG für eine nachfolgende Beendigungskündigung, die vor dem oder zeitgleich mit dem Auflösungsstermin der ersten Kündigung wirksam werden soll, auch dann wahr ist, wenn der Kläger ihre Unwirksamkeit nicht vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG geltend gemacht hat, hat der Senat offengelassen, jedoch ausgeführt, dass er dazu neige, dies zu verneinen. Allerdings wird regelmäßig anzunehmen sein, dass der Arbeitnehmer einen gesonderten Beendigungsschutzantrag erheben möchte, wenn der Arbeitgeber eine weitere Kündigung in den Prozess einführt, und der Arbeitnehmer nicht zu erkennen gibt, diese gegen sich gelten lassen zu wollen. In Zweifelsfällen hat das Gericht auf eine sachdienliche - ausdrückliche - Antragstellung hinzuwirken.

c) Auflösungsantrag

Der Arbeitgeber kann sich zur Begründung eines Auflösungsantrags nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG auf Gründe berufen, auf die er zuvor - erfolglos - die Kündigung gestützt hat. Allerdings muss er im Einzelnen vortragen, weshalb die unzureichenden Kündigungsgründe einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit entgegenstehen sollen. Sein darauf bezogenes Vorbringen muss so beschaffen sein, dass sich das Gericht, wollte es die Auflösung des Arbeitsverhältnisses hierauf stützen, nicht in Widerspruch zu seiner Beurteilung des Kündigungsgrundes als unzureichend setzen müsste. Ein solcher Widerspruch liegt nicht vor, wenn das Gericht einerseits die Kündigung für nicht gerechtfertigt erachtet, weil nach den bei Zugang der Kündigung erkennbaren Umständen nicht ausgeschlossen gewesen sei, dass eine Abmahnung eine Verhaltensänderung herbeiführen werde, und es andererseits seine Entschei-

dung, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, damit begründet, es verbleibe bei Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz die durch objektive Tatsachen begründete Gefahr, der Arbeitnehmer könne ein pflichtwidriges Verhalten trotz Abmahnung wiederholen. Es unterscheiden sich sowohl der Beurteilungszeitpunkt als auch der Beurteilungsmaßstab, so der Zweite Senat in seinem Urteil vom 24. Mai 2018 (- 2 AZR 73/18 -).

2. Sonderkündigungsschutz

Nach § 34 Abs. 2 Satz 1 TVöD können Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, nach einer „Beschäftigungszeit (Abs. 3 Satz 1 und 2)“ von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist (§ 34 Abs. 3 Satz 1 TVöD). Der Sechste Senat urteilte in seiner Entscheidung vom 22. Februar 2018 (- 6 AZR 137/17 -), dass bei der Berechnung der für die Kündigungsfrist und den Ausschluss einer ordentlichen Kündigung maßgeblichen Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 1 Satz 2, § 34 Abs. 2 Satz 1 TVöD vorherige Beschäftigungszeiten bei anderen, vom Geltungsbereich des TVöD erfassten Arbeitgebern nicht berücksichtigt werden.

Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung mit notwendiger Auslauffrist eines nach § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L ordentlich unkündbaren Arbeitsverhältnisses kann - vorbehaltlich einer umfassenden Interessenabwägung im Einzelfall - vorliegen, wenn damit zu rechnen ist, der Arbeitgeber werde auch zukünftig für mehr als ein Drittel der jährlichen Arbeitstage Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten müssen. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH im Urteil vom 18. Januar 2018 (- C-270/16 -) [Ruiz Conejero] hat der Zweite Senat in seiner Entscheidung vom 25. April 2018 (- 2 AZR 6/18 -) ausgeführt, dass in dieser Auslegung § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L, § 626 Abs. 1 BGB in Bezug auf Fälle, in denen die häufigen Kurzerkrankungen auf eine Behinderung des Arbeitnehmers zurückzuführen sind, nicht gegen die Vorgaben der RL 2000/78/EG verstoßen. Mit der Möglichkeit zur außerordentlichen Kündigung

mit Auslaufrfrist im Fall einer gravierenden, den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses betreffenden Äquivalenzstörung verfolgen die Tarifvertragsparteien und der nationale Gesetzgeber in verhältnismäßiger Weise ein rechtmäßiges Ziel iSv. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b (i) der Richtlinie.

3. Befristung

a) Befristung aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung

In zwei Urteilen hat sich der Siebte Senat mit der Frage der Rechtfertigung einer Befristung aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG befasst. Anknüpfungspunkt dieses Sachgrunds ist die Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit, die durch die arbeitsvertragliche Vereinbarung festgelegt wird. Darf danach der Arbeitsvertrag eines Lizenzspielers der 1. Fußball-Bundesliga befristet werden? Der Siebte Senat sah in seiner Entscheidung vom 16. Januar 2018 (- 7 AZR 312/16 -) die Befristung des Arbeitsvertrags eines Lizenzspielers der 1. Fußball-Bundesliga regelmäßig durch die Eigenart der Arbeitsleistung als sachlich gerechtfertigt an. Die Arbeitsleistung eines Lizenzspielers weist Besonderheiten auf, die ein berechtigtes Interesse der Parteien, insbesondere des Arbeitgebers, an der Befristung des Arbeitsverhältnisses begründen, welches das durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. In der Entscheidung vom 13. Dezember 2017 (- 7 AZR 369/16 -) führte der Siebte Senat aus, dass auch die Vereinbarung überwiegend künstlerischer Tätigkeit im Arbeitsvertrag einer Maskenbildnerin iSv. § 1 Abs. 3 Satz 2 NV Bühne geeignet sein kann, die Befristung des Arbeitsvertrags wegen der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG zu rechtfertigen. Zwar rechtfertigt allein das durch Art. 5 Abs. 3 GG geschützte Interesse der Bühne, die künstlerischen Vorstellungen des Intendanten mit dem von ihm dafür als geeignet angesehenen künstlerischen Bühnenpersonal zu verwirklichen, die Befristung nicht. Sind die widerstreitenden Interessen der Arbeitsvertragsparteien aber in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag zum Ausgleich gebracht und ist das Bestandsschutzinteresse der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt, ist das Gericht an diese von den Tarifvertragsparteien vorgenommene

Abwägung gebunden. Das ist bei den Bestimmungen des NV Bühne zur Befristung von Arbeitsverträgen der Bühnentechniker der Fall. Nach § 2 Abs. 2 NV Bühne ist der Arbeitsvertrag eines Bühnenmitglieds, zu denen auch die Bühnentechniker iSv. § 1 Abs. 3 Satz 2 NV Bühne gehören, mit Rücksicht auf die künstlerischen Belange der Bühne ein Zeitvertrag.

b) Befristung aufgrund überwiegender Finanzierung durch Drittmittel

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel beschäftigt wird. Eine „Finanzierung aus Mitteln Dritter“ liegt vor, wenn die Vergütung nicht aus den der Hochschule oder Forschungseinrichtung zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird. „Überwiegend“ erfolgt die Finanzierung der Beschäftigung aus Drittmitteln, wenn die konkrete Stelle zu mehr als 50 vH aus den Drittmitteln finanziert wird. Die Befristung eines Arbeitsvertrags aus Gründen der Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG setzt zudem voraus, dass der Drittmittelgeber die Zweckbestimmung der Mittel für eine bestimmte Aufgabe und eine bestimmte Zeit vorgenommen hat. Daran fehlt es, wenn eine Hochschule oder einer ihrer Bediensteten in eigener Verantwortung festlegen kann, zu welchem Zweck die Drittmittel aus einer ihr zugewandten Erbschaft verwendet werden, urteilte der Siebte Senat am 23. Mai 2018 (- 7 AZR 875/16 -).

c) Auflösende Bedingung eines Arbeitsvertrags

Nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer auflösenden Bedingung frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Zur Wahrung des für die Unterrichtung geltenden Formerfordernisses ist die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB ausreichend. Will ein Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer auflösenden Bedingung oder deren Nichteintritt zu dem in der schriftlichen Unterrichtung durch den Arbeitgeber angegebenen Zeitpunkt geltend machen, hat er innerhalb der dreiwöchigen Klage-

frist nach §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung zu erheben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der auflösenden Bedingung nicht beendet worden ist. Gemäß § 17 Satz 2 TzBfG findet § 6 KSchG entsprechende Anwendung. Nach dem Urteil des Siebten Senats vom 20. Juni 2018 (- 7 AZR 689/16 -) gilt, dass durch die Erhebung einer Kündigungsschutzklage die dreiwöchige Klagefrist für eine Bedingungskontrollklage in entsprechender Anwendung des § 6 KSchG jedenfalls dann gewahrt wird, wenn die auflösende Bedingung bis zum Kündigungstermin wirksam werden soll, der Arbeitnehmer noch vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz ihre Unwirksamkeit ausdrücklich geltend macht und einen Bedingungskontrollantrag nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG stellt.

V. Wiedereinstellungsanspruch

Sind die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Wiedereinstellungsanspruch nach wirksamer betriebsbedingter Kündigung entwickelten Grundsätze in Kleinbetrieben iSv. § 23 Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 KSchG anwendbar? In seiner Entscheidung vom 19. Oktober 2017 (- 8 AZR 845/15 -) hat der Achte Senat diese Frage verneint, da die Anwendung dieser Grundsätze eine betriebsbedingte Kündigung voraussetzt, die an den Maßstäben des § 1 Abs. 2 KSchG zu messen ist. Die Richterinnen und Richter konnten dahin stehen lassen, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen im Einzelnen sich in Kleinbetrieben iSv. § 23 Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 KSchG ausnahmsweise aus § 242 BGB ein Wiedereinstellungsanspruch ergeben kann, wenn der Betrieb entgegen der ursprünglichen Absicht des Arbeitgebers nicht geschlossen, sondern von diesem oder einem Betriebserwerber fortgeführt wird und/oder wenn bei der Auswahl der weiterzubeschäftigenden Arbeitnehmer ein Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme nicht gewahrt ist.

VI. Betriebsübergang und Spaltung

1. Voraussetzungen des Betriebsübergangs

Der Achte Senat hatte in dem seiner Entscheidung vom 25. Januar 2018 (- 8 AZR 309/16 -) zugrunde liegenden Sachverhalt Anlass, klarzustellen, dass ein Betriebsübergang im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG sowie iSv. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB nicht nur voraussetzt, dass der Übergang eine auf Dauer angelegte, ihre Identität bewahrende wirtschaftliche Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit betrifft, sondern dass auch erforderlich ist, dass die für den Betrieb der wirtschaftlichen Einheit verantwortliche natürliche oder juristische Person, die in dieser Eigenschaft die Arbeitgeberverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten eingeht, im Rahmen vertraglicher Beziehungen wechselt. Verantwortlich für den Betrieb einer wirtschaftlichen Einheit ist die Person, die die wirtschaftliche Einheit im eigenen Namen führt und nach außen als deren Inhaber auftritt. Danach ist es nicht ausreichend, lediglich im Innenverhältnis zur Belegschaft als Inhaber aufzutreten.

2. Widerspruch

Führt eine widerspruchslose Weiterarbeit bei dem neuen Inhaber über einen Zeitraum von sieben Jahren regelmäßig zur Verwirkung des Widerspruchsrechts? Nach der Rechtsprechung des Achten Senats stellt die bloße widerspruchslose Weiterarbeit des Arbeitnehmers beim neuen Inhaber allein keinen Sachverhalt dar, durch den das für die Verwirkung erforderliche Umstandsmoment verwirklicht werden könnte. Eine andere Bewertung ist nach der Entscheidung des Achten Senats vom 24. August 2017 (- 8 AZR 265/16 -) dann geboten, wenn der Arbeitnehmer zwar nicht ordnungsgemäß iSv. § 613a Abs. 5 BGB unterrichtet, aber im Rahmen einer solchen Unterrichtung von dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber über den mit dem Betriebsübergang verbundenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses unter Mitteilung des Zeitpunkts oder des geplanten Zeitpunkts sowie des Gegenstands des Betriebsübergangs und des Betriebsübernehmers (grundlegende Informationen) in

Textform in Kenntnis gesetzt und über sein Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB belehrt wurde. Wenn die widerspruchslose Weiterarbeit in solchen Fällen über einen erheblichen Zeitraum erfolgt, ist die späte Ausübung des Widerspruchsrechts mit Treu und Glauben (§ 242 BGB) unvereinbar und für den vormaligen Arbeitgeber unzumutbar. Diesen Zeitraum, der frühestens mit dem Betriebsübergang beginnt, erachtet der Senat unter Berücksichtigung der wechselseitigen schutzwürdigen Interessen mit sieben Jahren als angemessen.

3. Spaltung nach dem UmwG

Nach § 131 Abs. 1 Nr. 1 UmwG bewirkt die Eintragung der Spaltung in das Register des Sitzes des übertragenden Rechtsträgers, dass das Vermögen des übertragenden Rechtsträgers entsprechend der im Spaltungs- und Übernahmevertrag vorgesehenen Aufteilung jeweils als Gesamtheit auf die übernehmenden Rechtsträger übergeht. Die Vorschrift ordnet eine (partielle) Gesamtrechtsnachfolge an. Nach § 131 Abs. 1 Nr. 1 UmwG können auch Arbeitsverhältnisse von einem übertragenden auf einen übernehmenden Rechtsträger übergehen. Der Übergang eines Arbeitsverhältnisses im Wege der (partiellen) Gesamtrechtsnachfolge nach § 131 Abs. 1 Nr. 1 UmwG setzt in jedem Fall voraus, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits im Wege des Betriebs(teil-)übergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf einen der übernehmenden Rechtsträger übergeht. Jedenfalls im Fall der Aufspaltung muss hinzukommen, dass der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen der übernehmenden Rechtsträger zustimmt. Nach dem Achten Senat in seiner Entscheidung vom 19. Oktober 2017 (- 8 AZR 63/16 -) geht bereits aus der Gesetzesbegründung hervor, dass höchstpersönliche Rechte und Pflichten von der Rechtsnachfolge ausgenommen sind. Zudem ergibt sich dies aus den grundrechtlichen Wertungen des Art. 12 Abs. 1 GG. Fehlt es an der erforderlichen Zustimmung des Arbeitnehmers, hat dieser ein Wahlrecht, mit welchem der übernehmenden Rechtsträger das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.

VII. Betriebliche Altersversorgung

1. Betriebliche Altersversorgung - Einstandspflicht

Mit Beschluss vom 20. Februar 2018 (- 3 AZR 142/16 (A) -) hat der Dritte Senat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG anwendbar ist, wenn Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über eine der staatlichen Finanzdienstleistungsaufsicht unterliegende überbetriebliche Versorgungseinrichtung erbracht werden, diese aus finanziellen Gründen ihre Leistungen mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde berechtigt kürzt und der Arbeitgeber nach nationalem Recht zwar für die Kürzungen gegenüber den ehemaligen Arbeitnehmern einzustehen hat, seine Zahlungsunfähigkeit jedoch dazu führt, dass er seine Verpflichtung, diese Leistungskürzungen auszugleichen, nicht erfüllen kann. Nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer für zugesagte Leistungen einzustehen und ihm diese im Versorgungsfall aus seinem eigenen Vermögen zu erbringen, wenn Leistungen einer externen Versorgungseinrichtung, die die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbringen soll, hinter dem zurückbleiben, was der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis an Versorgung schuldet. Wird der Arbeitgeber in einer solchen Situation zahlungsunfähig, sieht das nationale Recht keine Eintrittspflicht einer externen Versorgungs- oder einer anderen Sicherungseinrichtung für die vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer aufgrund seiner gesetzlichen Einstandspflicht zu erbringenden Leistungen vor, wenn diese Einstandspflicht besteht, weil eine externe Versorgungseinrichtung die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kürzt.

2. Anspruch auf Kündigung einer Direktversicherung

§ 241 Abs. 2 BGB verpflichtet den Arbeitgeber nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 26. April 2018 (- 3 AZR 586/16 -) nicht, eine zugunsten des Arbeitnehmers zur Durchführung einer Entgeltumwandlung abgeschlossene Direktversicherung zu kündigen, wenn der Arbeitnehmer mit dem Rückkaufswert der Versicherung Verbindlichkeiten tilgen will. Die im Betriebsrentengesetz geregelte Entgeltumwandlung verfolgt den Zweck, den Lebensstandard des Ar-

beitnehmers im Alter zumindest teilweise abzusichern. Mit diesem Versorgungszweck ist es nicht vereinbar, wenn der Arbeitgeber verpflichtet wäre, eine zugunsten des Arbeitnehmers abgeschlossene Direktversicherung zu kündigen, damit der versicherte Arbeitnehmer das für den Versorgungsfall angesparte Kapital für die Begleichung von Verbindlichkeiten verwenden kann. Der Arbeitgeber darf daher bei seiner Entscheidung, eine zugunsten des Arbeitnehmers bestehende Direktversicherung nicht aufzulösen, sozialpolitische Erwägungen einbeziehen. Die sozialpolitische Funktion der betrieblichen Altersversorgung erfasst nicht nur das staatliche Interesse, dass ein Arbeitnehmer im Alter nicht der Allgemeinheit zur Last fällt. Sie dient vielmehr auch der notwendigen Ergänzung der durch die Sozialversicherung gewährten Sicherung der Arbeitnehmer im Alter, da das beständig sinkende Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung zu Versorgungslücken führt. Insoweit liegt es auch im Interesse des einzelnen Arbeitnehmers, seine betriebliche Altersversorgung aufrecht zu erhalten.

3. Übergangszuschuss als betriebliche Altersversorgung

In der Entscheidung vom 20. März 2018 (- 3 AZR 519/16 -) ist der Dritte Senat der Frage nachgegangen, ob es sich um eine der Insolvenzversicherung unterliegende Leistung der betrieblichen Altersversorgung handelt, wenn ein Arbeitgeber während der ersten sechs Monate des Altersruhestands seinen Arbeitnehmern ein monatliches Entgelt unter Anrechnung der Betriebsrente (Zuschuss) gewährt. Nach § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BetrAVG haben Personen, die bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens eine nach § 1b BetrAVG unverfallbare Versorgungsanwartschaft haben, einen Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung, wenn die Anwartschaft auf einer unmittelbaren Versorgungszusage des Arbeitgebers beruht. Die Zusage muss einem Versorgungszweck dienen und die Leistungspflicht muss nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis, nämlich Alter, Invalidität oder Tod ausgelöst werden. Außer Zusagen auf rentenförmige Leistungen können auch einmalige Kapitalzuwendungen die Merkmale der betrieblichen Altersversorgung erfüllen. Es genügt, dass der Versorgungszweck die Leistung und deren Regelung prägt. Dies ist bei dem Zuschuss der Fall. Er soll die Differenz zwischen dem

zuletzt bezogenen Brutto-Monatsentgelt und dem Ruhegeld für einen Zeitraum von sechs Monaten ausgleichen, um den Übertritt in den Ruhestand wirtschaftlich zu erleichtern.

4. Altersabstandsklausel

Das AGG gilt trotz der in § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG enthaltenen Verweisung auf das Betriebsrentengesetz auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentengesetz nicht vorrangige Sonderregelungen enthält. Für die Beurteilung der Frage, ob eine Benachteiligung vorliegt, ist dabei auf den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer und nicht auf den Hinterbliebenen abzustellen. Nach § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG dürfen Beschäftigte ua. nicht wegen des Alters benachteiligt werden. Nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 20. Februar 2018 (- 3 AZR 43/17 -) bewirkt eine Regelung in einer Versorgungsordnung, nach der Ehegatten, die mehr als 15 Jahre jünger als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer sind, von der Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen sind, keine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters nach §§ 1, 3 AGG. Eine solche Regelung ist von dem legitimen Ziel iSd. § 10 Satz 1 AGG getragen, die mit einer Hinterbliebenenversorgung verbundenen finanziellen Risiken zu begrenzen. Eine solche Altersabstandsklausel ist angemessen und erforderlich iSd. § 10 Satz 2 AGG, da bei einem Altersabstand von mehr als 15 Jahren der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner typischerweise darauf angelegt ist, dass der jüngere Ehepartner einen größeren Zeitabschnitt seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten und damit ohne die an dessen Einkommenssituation gekoppelten Versorgungsmöglichkeiten verbringt.

Dasselbe gilt nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 11. Dezember 2018 (- 3 AZR 400/17 -) wenn eine Versorgungsregelung vorsieht, dass die Hinterbliebenenversorgung eines jüngeren hinterbliebenen Ehepartners für jedes volle über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschieds der Ehegatten um 5 vH gekürzt wird. Wegen des Altersabstands von mehr als zehn Jahren werden nur solche Ehegatten von dem Ausschluss erfasst, deren Altersabstand zum Ehepartner den üblichen Abstand erheblich übersteigt. Die Versorgungs-

regelung sieht keinen vollständigen Ausschluss bereits ab dem elften Jahr des Altersunterschieds vor, sondern vielmehr eine maßvolle schrittweise Reduzierung und bewirkt damit einen vollständigen Ausschluss erst bei einem Altersabstand von mehr als 30 Jahren.

5. Invaliditätsrente - vorzeitiges Ausscheiden

Nach § 1b Abs. 1 BetrAVG muss einem vor Eintritt eines Versorgungsfalls aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmer sein späterer Anspruch auf Versorgungsleistung in Form einer Anwartschaft erhalten bleiben, wenn er zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen für die gesetzliche Unverfallbarkeit erfüllt. Unter welchen Voraussetzungen der „Eintritt des Versorgungsfalls“ iSd. § 1b Abs. 1 BetrAVG anzunehmen ist, legt das Betriebsrentengesetz allerdings nicht ausdrücklich fest. Der systematische Zusammenhang mit § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zeigt jedoch, dass nach den Wertungen des Betriebsrentenrechts hiervon immer dann auszugehen ist, wenn sich ein vom Arbeitgeber mit seiner Zusage übernommenes biologisches Risiko realisiert hat. Bei der Abgrenzung eines bis zum Eintritt eines Versorgungsfalls „betriebstreuen“ Arbeitnehmers von dem vorzeitig iSd. § 1b Abs. 1 BetrAVG mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft ausscheidenden Arbeitnehmer dürfen nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 23. Januar 2018 (- 3 AZR 448/16 -) auch die Tarifvertragsparteien nicht darauf abstellen, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Gewährung von Versorgungsleistungen stellt.

6. Gleichbehandlung Aktiver mit Betriebsrentnern

Gemäß § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG können Versorgungsverpflichtungen nicht nur auf einer Versorgungszusage, sondern auch auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Im Bereich des Betriebsrentenrechts findet damit der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz kraft Gesetzes stets Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt.

Der Dritte Senat hat am 14. November 2017 (- 3 AZR 515/16 -) seine Rechtsprechung zur Gleichbehandlung im Betriebsrentenrecht dahingehend weiterentwickelt, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt ist, wenn der Arbeitgeber freiwillig eine Betriebsrente zahlt, bei deren Berechnung er auch Beschäftigungszeiten zugrunde legt, auf deren Berücksichtigung nach seiner Auffassung kein Rechtsanspruch besteht, diese Begünstigung stichtagsbezogen jedoch nur den Versorgungsempfängern, nicht aber den Versorgungsanwärtern gewährt. Die unterschiedliche Behandlung beider Personengruppen ist aufgrund ihrer unterschiedlichen Situation gerechtfertigt. Der Eintritt des Versorgungsfalls stellt eine entscheidende Zäsur dar und bildet damit einen sachgerechten Anknüpfungspunkt. Der Arbeitgeber darf das Ziel verfolgen, den finanziellen Lebensstandard der Betriebsrentner, die sich auf die Gewährung einer Betriebsrente in einer bestimmten Höhe bereits eingestellt haben, aufrechtzuerhalten.

7. Insolvenz - Betriebsübergang

Mit den Beschlüssen vom 16. Oktober 2018 (- 3 AZR 878/16 (A) - und - 3 AZR 139/17 (A) -) hat der Dritte Senat den EuGH ua. um Beantwortung der Frage ersucht, ob die Richtlinie 2001/23/EG nach Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Betriebsveräußerers eine Einschränkung dahingehend erlaubt, dass der Erwerber nicht für Anwartschaften haftet, die auf Beschäftigungszeiten vor der Insolvenzeröffnung beruhen. Zwar tritt auch nach deutschem Recht bei einem Betriebsübergang aufgrund einer Betriebsveräußerung durch den gerichtlich bestellten Insolvenzverwalter nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Veräußerers der Erwerber nach § 613a Abs. 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Allerdings gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei einer solchen Betriebsveräußerung § 613a Abs. 1 BGB für die Haftung des Erwerbers nur eingeschränkt. Soweit die besonderen Verteilungsgrundsätze des Insolvenzrechts für bereits entstandene Ansprüche oder Anwartschaften der Arbeitnehmer eingreifen, gehen diese § 613a Abs. 1 BGB vor. Aufgrund der nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorrangigen Bestimmungen der Insolvenzordnung haftet der

Betriebserwerber nicht für den Teil der künftigen Betriebsrente, der auf der vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens erbrachten Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers beruht. Mit der ersten Vorlagefrage der Beschlüsse möchte der Senat wissen, ob eine solche eingeschränkte Geltung von Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3 Richtlinie 2001/23/EG im Fall eines Betriebsübergangs während eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Veräußerers nach Art. 3 Abs. 4 Buchst. a Richtlinie 2001/23/EG zulässig ist, obwohl das nationale Recht grundsätzlich die Anwendung dieser Unionsbestimmungen für die Rechte der Arbeitnehmer auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bei einem Betriebsübergang anordnet.

2. Abschnitt Kollektives Arbeitsrecht

I. Arbeitskampfrecht

1. Zulässigkeit eines Arbeitskampfmittels

Der Erste Senat hat sich in seinem Urteil vom 14. August 2018 (- 1 AZR 287/17 -) damit befasst, ob ein bestreikter Arbeitgeber dazu berechtigt ist, zum Streik aufgerufene Arbeitnehmer durch Zusage einer Prämie (Streikbruchprämie) von einer Streikbeteiligung abzuhalten. Vor dem Hintergrund der für beide soziale Gegenspieler geltenden Kampfmittelfreiheit hat er angenommen, dass ein bestreikter Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt ist, mittels Zahlung einer Streikbruchprämie einem Streikdruck zu begegnen. In der Zusage der Prämienzahlung an alle arbeitswilligen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber liegt zwar eine Ungleichbehandlung der streikenden und der nicht streikenden Beschäftigten; diese ist aber aus arbeitskampfrechtlichen Gründen gerechtfertigt. Der Arbeitgeber wollte mit der freiwilligen Sonderleistung betrieblichen Ablaufstörungen begegnen und damit dem Streikdruck entgegenwirken. Die im Streikfall konkret ausgelobte Streikbruchprämie war - auch soweit sie den Tagesverdienst Streikender um ein Mehrfaches überstieg - nicht unangemessen.

2. Gewerkschaftliche Streikmaßnahmen auf Betriebsgelände

Kann ein Arbeitgeber die Unterlassung von Streikmaßnahmen auf sich in seinem Besitz befindlichem Betriebsgelände verlangen? Der Erste Senat hat in zwei Entscheidungen vom 20. November 2018 (- 1 AZR 12/17 - und - 1 AZR 189/17 -) befunden, dass das Streikrecht die Befugnis einer streikführenden Gewerkschaft umfasst, die zur Arbeitsniederlegung aufgerufenen Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Betreten des Betriebs anzusprechen, um sie für die Teilnahme am Streik zu gewinnen. Eine solche Aktion kann - abhängig von den konkreten örtlichen Gegebenheiten - mangels anderer Mobilisierungsmöglichkeiten auch auf einem vom bestreikten Arbeitgeber vorgehaltenen Firmenparkplatz vor dem Betriebsgebäude zulässig sein. Die Abwägung widerstreitender grundrechtlicher Gewährleistungen auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite ergab, dass die Arbeitgeberin eine kurzzeitige, situative Beeinträchtigung ihres Besitzes hinzunehmen hat. Angesichts der örtlichen Verhältnisse konnte die Gewerkschaft nur auf dem Firmenparkplatz vor dem Haupteingang mit den zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmern kommunizieren und im Gespräch versuchen, auf Arbeitswillige einzuwirken.

3. Mitbestimmung im Arbeitskampf

Gemäß § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG sind Maßnahmen des Arbeitskampfs zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch allerdings nicht berührt. Einzelne Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats während eines Arbeitskampfs sind eingeschränkt, wenn bei deren vollständiger Aufrechterhaltung die ernsthafte Gefahr besteht, dass der Betriebsrat eine dem Arbeitgeber sonst mögliche Arbeitskampfmaßnahme verhindert und dadurch zwangsläufig zu dessen Nachteil in das Kampfgeschehen eingreift. Bezweckt der Arbeitgeber Maßnahmen, um den Auswirkungen streikbedingter Arbeitsniederlegungen vorzubeugen, bedarf es eines Bezugs zu einer laufenden oder einer unmittelbar bevorstehenden Arbeitsniederlegung. Erst in einem solchen Fall sind diese Maßnahmen einer Einordnung als einer von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Arbeitskampfmaßnahme zugänglich und geeignet, eine Einschränkung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats zu recht-

fertigen. In seiner Entscheidung vom 20. März 2018 (- 1 ABR 70/16 -) hat der Erste Senat festgestellt, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht aus arbeitskampfrechtlichen Gründen suspendiert ist, wenn der Arbeitgeber Mehrarbeit gegenüber allen dienstplanmäßig eingeteilten Arbeitnehmern zur Aufarbeitung streikbedingter Arbeitsrückstände nach Beendigung der Arbeitsniederlegung anordnet. Gleiches gilt, wenn mit der Mehrarbeitsanordnung in einer von Warnstreiks begleiteten Verhandlungsphase der Tarifvertragsparteien dem Streikdruck vorgebeugt werden soll und der Arbeitgeber nicht deutlich macht, dass er die Maßnahme auf arbeitswillige, einem gewerkschaftlichen Streikaufruf nicht Folge leistende Arbeitnehmer beschränkt.

II. Tarifrrecht

1. Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung

Tarifverträge kann nur eine Arbeitnehmervereinigung schließen, die tariffähig ist. Um tariffähig zu sein, muss eine Arbeitnehmervereinigung bestimmte Mindestvoraussetzungen erfüllen. Dazu gehört, dass sie über Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite und über eine leistungsfähige Organisation verfügt. Der Erste Senat hat in seiner Entscheidung vom 26. Juni 2018 (- 1 ABR 37/16 -) klargestellt, dass an dem Erfordernis der sozialen Mächtigkeit auch nach Inkrafttreten des MiLoG und des TEG festzuhalten ist. Auf die soziale Mächtigkeit einer Arbeitnehmervereinigung lässt sich nur anhand von Indizien schließen. Hierbei kommt der Zahl ihrer Mitglieder - als Organisationsstärke im Verhältnis zu dem von ihr selbst gewählten räumlichen und fachlichen Organisationsbereich - prinzipiell die entscheidende Bedeutung zu. Bestehen danach Zweifel an einer hinreichenden Durchsetzungsfähigkeit, kann diese auch durch eine langjährige Teilnahme der Arbeitnehmervereinigung am Tarifgeschehen indiziert sein. Der langjährigen Teilnahme einer Arbeitnehmervereinigung am Tarifgeschehen in Form von Tarifvertragsabschlüssen kommt dann keine ausschlaggebende indizielle Wirkung für deren soziale Mächtigkeit zu, wenn diese auf einer Zuständigkeit basiert, die für die von der Arbeitnehmervereinigung gegenwärtig beanspruchte Zuständigkeit nicht mehr repräsentativ ist. Gleiches

gilt, wenn die Arbeitnehmervereinigung nicht nur vereinzelt Tarifverträge außerhalb ihrer satzungsmäßigen Zuständigkeit geschlossen hat. Da die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung für den beanspruchten Zuständigkeitsbereich einheitlich und unteilbar ist, genügt es, dass sie Durchsetzungskraft und organisatorische Leistungsfähigkeit in einem zumindest nicht unbedeutenden Teil des selbst gewählten Zuständigkeitsbereichs besitzt. Beansprucht eine Arbeitnehmervereinigung eine mannigfaltige, inhomogene und verschiedenste Wirtschaftszweige, Branchen und Arbeitnehmergruppen betreffende (Gesamt-)Zuständigkeit, bedarf es - ausgehend von dem Prinzip der Einheitlichkeit und Unteilbarkeit der Tariffähigkeit - bei den Feststellungen und Würdigungen des Tatsachengerichts zu der durch die Mitgliederstärke vermittelten sozialen Mächtigkeit einer differenzierten Betrachtung. Aussagekräftig ist nicht der Gesamtorganisationsgrad im gesamten Zuständigkeitsbereich, sondern die Verteilung der Mitglieder auf die nach der Satzung reklamierten Zuständigkeits(teil-)bereiche und die sich daraus ergebenden (Einzel-)Organisationsgrade. Hieran ist die Bewertung auszurichten, ob der Mitgliederbestand in einem hinreichend beachtlichen Teil der (Gesamt-)Zuständigkeit die Durchsetzungsfähigkeit der Arbeitnehmervereinigung insgesamt indiziert, was die Bewertung der unterschiedlichen voneinander abgegrenzten und abgrenzbaren Zuständigkeits(teil-)bereiche in ihrem Verhältnis zueinander einschließt.

2. Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 TVG nF kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Tarifvertrag auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien mit Zustimmung des Tarifausschusses für allgemeinverbindlich erklären. Einzige materielle Voraussetzung für den Erlass einer Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach § 5 Abs. 1 TVG ist, dass diese im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Annahme der überwiegenden Bedeutung eines Tarifvertrags im Sinne des Regelbeispiels des § 5 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TVG setzt voraus, dass die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse im räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags durch diesen gestaltet wird. Nach § 5 Abs. 1a TVG kann nur ein Tarifvertrag über eine gemeinsame Einrichtung für allgemeinverbindlich erklärt werden und die besondere Rechtswirkung des § 5

Abs. 4 Satz 2 TVG auslösen. Auch die AVE eines solchen Tarifvertrags verlangt - neben dem Ziel der Sicherung der Funktionsfähigkeit der gemeinsamen Einrichtung - das Bestehen eines öffentlichen Interesses. Dieses kann nur verneint werden, wenn besonders gewichtige Umstände oder überragende entgegenstehende Interessen gegen den Erlass der AVE sprechen. Der Zehnte Senat hat in seinem Beschluss vom 21. März 2018 (- 10 ABR 62/16 -) aufgezeigt, dass die AVE eines Tarifvertrags sowohl nach § 5 Abs. 1 Satz 1 TVG als auch nach § 5 Abs. 1a Satz 1 TVG nur im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss erfolgen kann. Wegen der Verdrängungswirkung des § 5 Abs. 4 Satz 2 TVG muss der Tarifausschuss eine AVE auf Grundlage des § 5 Abs. 1a Satz 1 TVG deshalb ausdrücklich billigen. Diese Ermächtigungsgrundlage muss wegen des Grundsatzes der Normenklarheit in der Bekanntmachung nach § 5 Abs. 7 TVG angegeben sein.

3. Arbeitgeberbegriff des TVG

In seiner Entscheidung vom 31. Januar 2018 (- 10 AZR 279/16 -) hatte sich der Zehnte Senat mit der Frage zu befassen, wer Arbeitgeber iSd. TVG ist. Danach gilt, dass Arbeitgeber ist, wer zumindest beabsichtigt, einen Arbeitnehmer oder eine arbeitnehmerähnliche Person zu beschäftigen. Das folgt für Tarifverträge, die gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorsehen, bereits aus § 4 Abs. 2 TVG. Dies hat zur Folge, dass die Tarifvertragsparteien nicht regelungsbefugt für sog. Solo-Selbständige sind, die nicht beabsichtigen, Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen zu beschäftigen. Von dem allgemeinen Arbeitgeberbegriff ist der allgemeine Betriebsbegriff zu unterscheiden. Betriebsinhaber ist auch, wer keine Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigen möchte, sondern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs allein fortgesetzt verfolgt. Art. 9 Abs. 3 GG verlangt nicht, den für das TVG zugrunde zu legenden allgemeinen Arbeitgeberbegriff zu erweitern. In Betrieben von Solo-Selbständigen, die keine Arbeitnehmer beschäftigen (wollen), wird der Schutzzweck von Art. 9 Abs. 3 GG hinsichtlich der Tarifautonomie nicht berührt. Die Tarifvertragsparteien des Tarifvertrags über die Förderung der beruflichen Ausbildung im Schornsteinfegerhandwerk vom 24. September 2012 haben daher ihre Regelungsmacht überschritten, soweit sie sog. Solo-Selbständige, die kei-

ne Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen beschäftigen wollen, den tariflichen Mindestbeitrags- und Auskunftspflichten unterworfen haben.

4. Tarifvertragsrecht

a) Nachtarbeitszuschlag

Mit Urteil vom 21. März 2018 (- 10 AZR 34/17 -) hat der Zehnte Senat zu einer tarifvertraglichen Regelung Stellung genommen, die für Nachtarbeit einen Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn vorsieht, während Nachtarbeit im Schichtbetrieb lediglich mit einem Zuschlag von 15 % vergütet wird. Diese Differenzierung verstößt gegen Art. 3 Abs. 1 GG, da dadurch Nachtschichtarbeitnehmer gegenüber Arbeitnehmern, die außerhalb von Schichtsystemen Nachtarbeit leisten, gleichheitswidrig schlechtergestellt werden. Der Zehnte Senat hat ausgeführt, dass zwischen diesen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, die eine derart unterschiedliche Nachtarbeitsvergütung rechtfertigen. Die gleichheitswidrige Ungleichbehandlung kann für die Vergangenheit nur durch eine Anpassung „nach oben“ beseitigt werden.

b) Rückzahlung einer tarifvertraglichen Sonderzuwendung

In seinem Urteil vom 27. Juni 2018 (- 10 AZR 290/17 -) ist der Zehnte Senat der Frage nachgegangen, ob in Tarifverträgen ein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung auch dann vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag im Folgejahr abhängig gemacht werden kann, wenn der Stichtag außerhalb des Bezugsjahres liegt und die Sonderzahlung (auch) Arbeitsleistung abgelten soll. Dies hat der Zehnte Senat für zulässig erachtet. Das folgt zum einen daraus, dass Tarifverträge wegen der Bereichsausnahme in § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB von einer AGB-Kontrolle ausgeschlossen sind. Auch arbeitsvertraglich einschränkungslos und in ihrer Gesamtheit in Bezug genommene Tarifverträge unterliegen keiner Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Zudem haben die Tarifvertragsparteien zwar bei der tariflichen Normsetzung sowohl den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG als auch die Freiheitsgrundrechte wie Art. 12 Abs. 1 GG zu beachten. Ihnen steht jedoch als selbständigen Grundrechtsträgern bei ihrer Normsetzung aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu.

III. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht

1. Wahl des Betriebsrats

a) Wahlbeeinflussung durch den Arbeitgeber

Nach § 20 Abs. 2 BetrVG darf niemand die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. Der Siebte Senat hat am 25. Oktober 2017 (- 7 ABR 10/16 -) im Rahmen eines Wahlanfechtungsverfahrens entschieden, dass diese Vorschrift den Arbeitgeber nicht verpflichtet, sich jeder kritischen Äußerung über den bestehenden Betriebsrat oder einzelne seiner Mitglieder im Hinblick auf eine zukünftige Wahl zu enthalten. Ein striktes Neutralitätsgebot des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen würde über den Wortlaut des § 20 Abs. 2 BetrVG hinausgehen und zu keinen sinnvollen, rechtssicher handhabbaren Ergebnissen führen.

b) Anfechtung der Betriebsratswahl im (behaupteten) Gemeinschaftsbetrieb

In zwei Entscheidungen hat sich der Siebte Senat mit Fragen zur Anfechtung einer Betriebsratswahl in (behaupteten) Gemeinschaftsbetrieben beschäftigt. In der Vergangenheit hatte der Siebte Senat angenommen, dass in einem einheitlichen Betrieb, in dem unter Verkennung des Betriebsbegriffs für einen unselbständigen Betriebsteil ein Betriebsrat gewählt worden ist, dieser betriebsverfassungswidrige Zustand nur durch gerichtliche Anfechtung der Wahl sämtlicher Betriebsräte beseitigt werden kann. An dieser Rechtsprechung hält der Siebte Senat in seiner Entscheidung vom 22. November 2017 (- 7 ABR 40/16 -) nicht mehr fest. Werden in einem Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen statt eines einheitlichen Betriebsrats für die Belegschaften jedes einzelnen Unternehmens zeitlich versetzt gesonderte Betriebsräte gewählt und soll eine von Arbeitgeberseite betriebene Wahlanfechtung auf die Verkennung des Betriebsbegriffs gestützt werden, müssen nicht sämtliche in dem Gemeinschaftsbetrieb erfolgten Betriebsratswahlen angefochten werden. Die isolierte Anfechtung ei-

ner für einen Teil eines Gemeinschaftsbetriebs durchgeführten Betriebsratswahl führt nicht dazu, dass die von diesem Betriebsrat repräsentierte Belegschaft für die restliche Dauer der Wahlperiode betriebsratslos bliebe. Analog § 21a Abs. 2 BetrVG ist in dieser Fallkonstellation nach Rechtskraft einer erfolgreichen Wahlanfechtung für eine sechsmonatige Übergangszeit der größte der für die anderen Betriebsteile bestandskräftig gewählten Betriebsräte für diejenigen Arbeitnehmer zuständig, die infolge der Anfechtung nicht mehr durch einen Betriebsrat repräsentiert sind. Er hat in dieser Zeit eine der zutreffenden Betriebsstruktur entsprechende Wahl eines einheitlichen Betriebsrats für den Gemeinschaftsbetrieb einzuleiten. Nach der Entscheidung des Siebten Senats vom 16. Januar 2018 (- 7 ABR 21/16 -) ist ein Arbeitgeber berechtigt, die ausschließlich für seine Arbeitnehmerschaft durchgeführte Betriebsratswahl auch dann allein anzufechten, wenn er die Anfechtung darauf stützt, dass ein einheitlicher Betriebsrat für einen mit einem anderen Unternehmen geführten Gemeinschaftsbetrieb hätte gewählt werden müssen. Die Wahl muss nicht von allen an dem behaupteten Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Arbeitgebern gemeinsam angefochten werden.

c) Verteilung der Betriebsratssitze

Der Antrag, eine Betriebsratswahl insgesamt nach § 19 Abs. 1 BetrVG für unwirksam zu erklären, ist unbegründet, wenn allein eine fehlerhafte Verteilung der Betriebsratssitze auf die Wahlvorschlagslisten geltend gemacht wird und Fehler bei der Durchführung der Wahl nicht ersichtlich sind. In einem solchen Fall kann das Gericht nur das Wahlergebnis berichtigen. Die in § 15 Abs. 1 und Abs. 2 WO festgelegte Sitzverteilung nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren ist mit höherrangigem Recht vereinbar. Das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren verletzt weder den aus Art. 3 Abs. 1 GG folgenden Grundsatz der Gleichheit der Wahl noch den aus der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG resultierenden Grundsatz der gleichen Wettbewerbschancen der Koalitionen. Die Anordnung des d'Hondtschen Höchstzahlverfahrens kann zwar in Grenzfällen Gewerkschaften mit geringerem Organisationsgrad in der Belegschaft benachteiligen. Sie ist aber von der Gestaltungsfreiheit des Ordnungsgebers umfasst, weil ein „ideales“ Sitzverteilungsverfahren nicht existiert. Sie dient dar-

über hinaus der Mehrheitssicherung und damit einem nach der Funktion der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretung zur Rechtfertigung von Gleichheitseinbußen anzuerkennenden Ziel, so der Siebte Senat in seiner Entscheidung vom 22. November 2017 (- 7 ABR 35/16 -).

2. Freistellung eines Konzernbetriebsratsmitglieds

Kann der Konzernbetriebsrat vom Vertragsarbeitgeber seines Mitglieds dessen generelle (Teil-)Freistellung verlangen? Mit dieser Frage hat sich der Siebte Senat in der Entscheidung vom 23. Mai 2018 (- 7 ABR 14/17 -) auseinandergesetzt. Er hat entschieden, dass ein Anspruch zwar nicht auf § 38 Abs. 1 BetrVG gestützt werden kann. Die Vorschrift ist auf den Konzernbetriebsrat ebenso wenig anwendbar wie auf den Gesamtbetriebsrat. Der Konzernbetriebsrat kann jedoch einen eigenen Anspruch auf eine generelle (Teil-)Freistellung eines oder mehrerer seiner Mitglieder auf § 59 Abs. 1 iVm. § 37 Abs. 2 BetrVG stützen, sofern die Freistellung zur ordnungsgemäßen Durchführung der dem Konzernbetriebsrat obliegenden Aufgaben erforderlich ist. Bei seiner Entscheidung über die generelle (Teil-)Freistellung eines Mitglieds hat der Konzernbetriebsrat auch die Interessen der Vertragsarbeitgeberin und ggf. die Interessen des entsendenden Betriebsrats zu berücksichtigen. Zur Darlegung der Erforderlichkeit hat der Konzernbetriebsrat eine Arbeitsbelastung zu beschreiben, die eine ständige (Teil-)Freistellung notwendig macht.

3. Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds

Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Betriebsratstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Eine unzulässige Begünstigung liegt vor bei einer Besserstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht. Vereinbarungen, die gegen das Begünstigungs- oder Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 134 BGB nichtig. Auf dieser Grundlage hat der Siebte Senat im Urteil vom 21. März 2018 (- 7 AZR 590/16 -) angenommen, dass ein Betriebsratsmitglied durch einen im Zuge einer kündigungrechtlichen Auseinandersetzung abgeschlossenen Auf-

hebungsvertrag in der Regel auch dann nicht unzulässigerweise begünstigt iSv. § 78 Satz 2 BetrVG wird, wenn der Aufhebungsvertrag Konditionen enthält, die einem Arbeitnehmer ohne Betriebsratsamt nicht zugestanden worden wären. Diese Begünstigung beruht regelmäßig auf dem besonderen Kündigungsschutz des Betriebsratsmitglieds nach § 15 Abs. 1 KSchG, § 103 BetrVG, der seine Rechtsposition gegenüber anderen Arbeitnehmern ohne vergleichbaren Sonderkündigungsschutz erheblich verbessert. Es kommt daher nicht darauf an, ob die in dem Aufhebungsvertrag vereinbarten Leistungen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls angemessen sind.

4. Verstoß gegen die Tarifsperre

Nach § 77 Abs. 3 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Daher kann ein dem Geltungsbereich eines Tarifvertrags unterfallender tarifungebundener Arbeitgeber grundsätzlich mit dem bei ihm bestehenden Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung keine inhaltsgleichen Regelungen festlegen, sofern es sich nicht um Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG handelt. Eine dennoch abgeschlossene Betriebsvereinbarung ist unwirksam. Ein Verstoß gegen § 77 Abs. 3 BetrVG liegt nicht erst dann vor, wenn ein Tarifvertrag insgesamt zum Inhalt einer Betriebsvereinbarung gemacht wird. Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kommt auch dann zum Tragen, wenn einzelne Gegenstände aus einem Tarifvertrag inhaltsgleich in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Ändert sich hieran etwas, wenn der einschlägige Tarifvertrag später in die Nachwirkung eintritt oder der tarifschließende Arbeitgeberverband nachfolgend nicht mehr tarifwillig ist? Das ist nach Entscheidung des Ersten Senats vom 15. Mai 2018 (- 1 ABR 75/16 -) nicht der Fall. Eine Betriebsvereinbarung kann zwar als zulässige andere Abmachung iSd. § 4 Abs. 5 TVG zu beurteilen sein, wenn sie nach ihrem Regelungswillen darauf gerichtet ist, für einen absehbar eintretenden Nachwirkungszeitraum bestimmte Tarifregelungen abändern zu wollen. Doch bewirkt weder ein späterer Eintritt der Nachwirkung des einschlägigen Tarifvertrags noch eine nachfolgende fehlende Tarifwilligkeit des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes nachträglich

die erforderliche Kompetenz der Betriebsparteien beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

5. Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten

In der Entscheidung vom 19. Dezember 2017 (- 1 ABR 32/16 -) hatte sich der Erste Senat damit zu befassen, ob der Betriebsrat zu beteiligen ist, wenn der Arbeitgeber im Wege der elektronischen Datenverarbeitung einen Abgleich von Vor- und Nachnamen der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer mit den auf Grundlage der sog. Anti-Terror-Verordnungen der EU erstellten Namenslisten durchführt. Er hat entschieden, dass ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG des Betriebsrats nicht besteht. Der Betriebsrat hat zwar bei der Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, mitzubestimmen. Regelungszweck dieses Mitbestimmungsrechts ist es, Arbeitnehmer vor einer Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts durch eine technische Überwachungseinrichtung zu bewahren, die Informationen über deren Verhalten oder deren Leistung ermittelt und aufzeichnet, sofern diese Kontrolle nicht durch schützenswerte Belange des Arbeitgebers gerechtfertigt oder unverhältnismäßig ist. Eine bei einem Abgleich ermittelte (teilweise) Namensidentität enthält jedoch für sich genommen keine Aussage über ein Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb oder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis. Ein erst durch nachfolgende Maßnahmen hergestellter Bezug ändert nicht die Beurteilung der durch den Abgleich generierten Daten.

3. Abschnitt Insolvenzrecht

I. Insolvenzrechtliche Einordnung von Ansprüchen auf Auszahlung aus dem ERA-Anpassungsfonds

Rechtsgeschäfte, die zur Abwicklung der bereits für den Schuldner begründeten Verpflichtungen erforderlich sind und die keine Mehrung der Masse bewirken, stellen grundsätzlich keine Handlungen des Insolvenzverwalters iSv. § 55 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 1 InsO dar und begründen daher grundsätzlich keine Masseverbindlichkeiten. Löst ein solches Rechtsgeschäft einen Anspruch aus, mit dem eine bereits vor Insolvenzeröffnung erbrachte Arbeitsleistung entgolten wird, liegt eine Insolvenzforderung iSv. § 38 InsO vor. Hierzu gehören nach der Entscheidung des Sechsten Senats vom 25. Januar 2018 (- 6 AZR 8/17 -) Ansprüche auf Auszahlung aus dem ERA-Anpassungsfonds. Diese sind Entgelt für in der Vergangenheit geleistete Arbeit und erfüllen eine in früheren Tarifperioden entstandene Verbindlichkeit des Schuldners. Für das Vorliegen einer Insolvenzforderung nach § 38 InsO ist nicht erforderlich, dass die Forderung selbst im Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens schon entstanden oder fällig war. Es genügt, dass der „Schuldrechtsorganismus“, der die schuldrechtliche Grundlage des Anspruchs bildet, bereits vor Insolvenzeröffnung bestanden hat und damit der Rechtsgrund für die Forderung vor Eröffnung gelegt war. Ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung lediglich ein tariflich vorgeschriebener Teil der Abwicklung der bereits für den Schuldner begründeten Verpflichtungen, wird dadurch der individuelle Anspruch auf die Auszahlung des vor Insolvenzeröffnung verdienten und in die Strukturkomponenten geflossenen Entgelts nur ausgelöst, aber nicht im insolvenzrechtlichen Sinn begründet.

II. Insolvenzrechtliche Einordnung von Annahmever- zugslohn bei rechtsunwirksamer Kündigung

Erweist sich eine Kündigung, die das Arbeitsverhältnis spätestens zum ersten Termin beenden würde, zu dem der Verwalter nach der Anzeige der Masseunzulänglichkeit kündigen konnte, als rechtsunwirksam, gelten nach der Entschei-

derung des Sechsten Senats vom 22. Februar 2018 (- 6 AZR 868/16 -) die Ansprüche aus Annahmeverzug für die Zeit nach diesem Termin gemäß § 209 Abs. 2 Nr. 2, Abs. 1 Nr. 2 InsO als Neumasseverbindlichkeiten. § 209 Abs. 2 Nr. 2 InsO legt allerdings nur den Termin fest, bis zu dem der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis spätestens beenden muss, um Neumasseverbindlichkeiten zu vermeiden. Ist das Arbeitsverhältnis bereits vor der Anzeige der Masseunzulänglichkeit zum selben oder einem früheren Beendigungszeitpunkt gekündigt worden, zu dem es nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit frühestmöglich hätte beendet werden können (vorzeitige Kündigung), so ist der Anwendungsbereich des § 209 Abs. 2 Nr. 2 InsO nicht eröffnet, wenn die Kündigung sich als wirksam erweist. Das Arbeitsverhältnis ist in diesem Fall bereits beendet, bevor Neumasseverbindlichkeiten entstehen können.

4. Abschnitt

Recht des Ausbildungsverhältnisses

I. Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses

Die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 21 Abs. 2 BBiG vor Ablauf der Ausbildungszeit durch Bestehen der Abschlussprüfung tritt nur dann ein, wenn das Prüfungsverfahren abgeschlossen und dem Auszubildenden das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt worden ist. Ist für das Bestehen der Abschlussprüfung nur noch die erfolgreiche Ablegung einer mündlichen Ergänzungsprüfung in einem einzelnen Prüfungsbereich erforderlich, tritt das vorzeitige Ende des Berufsausbildungsverhältnisses mit der verbindlichen Mitteilung des Gesamtergebnisses in diesem Fach ein. Nach § 24 BBiG gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt werden, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist. Diese gesetzliche Fiktion setzt als subjektives Tatbestandsmerkmal grundsätzlich voraus, dass der Ausbildende oder ein zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigter Vertreter Kenntnis von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden hat. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung vor Ab-

lauf der Ausbildungszeit und endet das Berufsausbildungsverhältnis nach § 21 Abs. 2 BBiG mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss, genügt die Kenntnis, dass die vom Auszubildenden erzielten Prüfungsergebnisse zum Bestehen der Abschlussprüfung ausreichen. Dies gilt nach der Entscheidung des Neunten Senats vom 20. März 2018 (- 9 AZR 479/17 -) auch dann, wenn der Ausbildende keine Kenntnis darüber hat, ob dem Auszubildenden das Ergebnis der Abschlussprüfung durch den Prüfungsausschuss eröffnet worden ist.

II. Länge der Kündigungsfrist bei Berufswechselkündigung

Ein Rechtsverhältnis kann grundsätzlich vom Kündigungsberechtigten mit einer längeren Kündigungsfrist als der gesetzlich oder vertraglich festgelegten Frist gekündigt werden. Dieses Recht zur vorzeitigen Kündigung folgt daraus, dass allein der Kündigungsberechtigte bestimmt, zu welchem Termin das Rechtsverhältnis enden soll. Auch § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG legt keine zwingende Kündigungsfrist fest, die vom Auszubildenden nicht überschritten werden darf. Der Sechste Senat macht in seiner Entscheidung vom 22. Februar 2018 (- 6 AZR 50/17 -) deutlich, dass, soweit das Bundesarbeitsgericht angenommen hat, die Kündigungsregelungen im Berufsbildungsgesetz seien zwingend, sich das ausschließlich auf die Unabdingbarkeit der Bestimmungen dieses Gesetzes bezieht, die gemäß § 25 BBiG nicht durch Vereinbarungen zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildenden zuungunsten des Auszubildenden abgeändert werden können. Dadurch wird lediglich eine vertragliche Vereinbarung untersagt, die vom Auszubildenden verlangt, bei der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses eine längere Kündigungsfrist als die gesetzliche Vier-Wochen-Frist einzuhalten. Deshalb darf der Auszubildende bei einer Berufswechselkündigung das Ausbildungsverhältnis zu dem von ihm beabsichtigten Zeitpunkt der Aufgabe der Berufsausbildung auch mit einer längeren als der gesetzlich normierten Frist von vier Wochen kündigen.

5. Abschnitt Prozessrecht

I. Allgemeines Zivilprozessrecht

1. Alternative Klagehäufung

Im Anschluss an die Entscheidung des BGH vom 21. November 2017 (- II ZR 180/15 -) hat auch der Sechste Senat mit Urteil vom 2. August 2018 (- 6 AZR 437/17 -) erklärt, dass eine alternative Klagehäufung grundsätzlich unzulässig ist, da die Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nicht gewahrt sind. Um eine alternative Klagehäufung handelt es sich, wenn der Kläger ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt. Der Kläger muss zur Vermeidung einer Klageabweisung als unzulässig eine Rangfolge bilden, in der er mehrere prozessuale Ansprüche zur Prüfung durch das Gericht stellen will. Er kann auch noch in der Revisionsinstanz von der alternativen zur eventuellen Klagehäufung übergehen und so die Reihenfolge seiner prozessualen Ansprüche nachträglich festlegen. Zudem ist eine konkludente Bestimmung der Rangfolge möglich. Fehlt eine Rangfolgebestimmung, hat das Gericht auf die mangelnde Bestimmtheit hinzuweisen und auf eine zulässige Antragstellung hinzuwirken (§ 139 ZPO). Der Sechste Senat weist jedoch darauf hin, dass in Fällen, in denen ein Kläger sein Klagebegehren sowohl auf einen tarifvertraglichen Erfüllungsanspruch als auch auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützt, vorbehaltlich einer anderweitigen Bestimmung des Klägers regelmäßig davon auszugehen sein dürfte, dass er den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nur hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Erfüllungsanspruch geltend machen will.

2. Ergänzung des Urteilstenors

Ist eine Ergänzung des Urteilstenors über die Zulassung der Revision nur auf Antrag hin möglich? § 64 Abs. 3a ArbGG iVm. § 72 Abs. 1 Satz 2 ArbGG sieht für den Fall, dass die Entscheidung über die Zulassung der Revision nicht in

den Urteilstenor aufgenommen wurde, vor, dass der Urteilstenor „auf Antrag“ vom Gericht ergänzt werden kann. Nach dem Urteil des Achten Senats vom 22. März 2018 (- 8 AZR 779/16 -) ist das Landesarbeitsgericht, das eine Entscheidung über die Zulassung der Revision getroffen und versehentlich versäumt hat, diese Entscheidung in den Urteilstenor aufzunehmen, nach § 64 Abs. 3a ArbGG grundsätzlich nicht gehindert, den Urteilstenor unter den Voraussetzungen des § 319 ZPO von Amts wegen im Wege des Berichtigungsbeschlusses zu ergänzen. Allerdings muss das Gericht - vor dem Hintergrund, dass es dem Gesetzgeber mit der in § 64 Abs. 3a Satz 2 ArbGG bestimmten Antragsfrist von zwei Wochen ab der Verkündung des Urteils darum ging, möglichst kurzfristig Rechtssicherheit und Rechtsklarheit zu schaffen - den Parteien gegenüber bis zum Ablauf der Frist des § 64 Abs. 3a Satz 2 ArbGG sein Versehen offenbart und seine Absicht mitgeteilt haben, das Urteil entsprechend zu berichtigen. Eine Ergänzung des Urteilstenors im Wege des Berichtigungsbeschlusses nach § 319 ZPO setzt in diesen Fällen grundsätzlich voraus, dass diese Tatsache aus dem Zusammenhang des Urteils selbst oder mindestens aus den Vorgängen bei seinem Erlass oder seiner Verkündung nach außen hervorgetreten ist. Dabei muss das Versehen, weil Berichtigungen nach § 319 ZPO auch von einem Richter beschlossen werden können, der an der fraglichen Entscheidung nicht mitgewirkt hat, selbst für Dritte ohne weiteres deutlich sein. Ein nur gerichtsintern gebliebenes Versehen, das meist nicht ohne weitere Beweiserhebung überprüft werden könnte, ist demnach keine „offenbare Unrichtigkeit“ iSv. § 319 ZPO.

3. Antrag auf Wiedereinsetzung

Nach § 233 ZPO ist einer Partei auf Antrag Wiedereinsetzung in den vorigen Stand ua. dann zu gewähren, wenn sie ohne ihr Verschulden verhindert war, die Frist zur Begründung der Berufung einzuhalten. Nach § 237 ZPO ist für die Entscheidung über die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand grundsätzlich das Gericht zuständig, dem die Entscheidung über die nachgeholte Prozesshandlung zusteht. Nach § 238 Abs. 3 ZPO ist eine vom Berufungsgericht gewährte Wiedereinsetzung unanfechtbar und für das Revisionsgericht bindend. Eine Entscheidung über das beim Berufungsgericht angebrachte Wiedereinset-

zungsgesuch durch das Revisionsgericht in einem bei ihm anhängigen Rechtsmittelverfahren kommt daher nur in Ausnahmefällen in Betracht. Nach dem Urteil des Achten Senats vom 23. November 2017 (- 8 AZR 458/16 -) liegt ein solcher Ausnahmefall vor, wenn nach Aktenlage ohne Weiteres Wiedereinsetzung zu gewähren ist oder eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zugunsten der sie beantragenden Partei unterstellt werden kann. Demgegenüber ist eine Entscheidungskompetenz des Rechtsmittelgerichts grundsätzlich zu verneinen, wenn dem Gesuch nicht stattgegeben werden soll. In einem solchen Fall ist die Sache grundsätzlich an das Vordergericht zurückzuverweisen, weil dem Antragsteller nicht die Möglichkeit entzogen werden darf, eine aufgrund der Regelung in § 238 Abs. 3 ZPO nicht anfechtbare Wiedereinsetzung zu erwirken. Davon abweichend kann eine Entscheidungskompetenz des Rechtsmittelgerichts dann ausnahmsweise in Betracht kommen, wenn das Vordergericht verfahrensfehlerhaft eine Entscheidung über den bei ihm gestellten Wiedereinsetzungsantrag unterlassen hat. Darüber hinaus kann aus Gründen der Prozesswirtschaftlichkeit eine Entscheidung über das Wiedereinsetzungsgesuch durch das Rechtsmittelgericht auch dann geboten sein, wenn nach Aktenlage eine Wiedereinsetzung offensichtlich ausscheidet und der betroffenen Partei keine Gelegenheit zu weiterem Vortrag zu geben ist.

4. Materielle Rechtskraft eines familiengerichtlichen Beschlusses

In seiner Entscheidung vom 26. April 2018 (- 3 AZR 738/16 -) hatte sich der Dritte Senat mit dem Umfang der materiellen Rechtskraft eines familiengerichtlichen Beschlusses über den Versorgungsausgleich zu befassen. Der Dritte Senat urteilte, dass die materielle Rechtskraft eines solchen Beschlusses nicht die Vorfrage erfasst, ob und in welchem Umfang einem der Ehegatten gegen seinen Arbeitgeber oder einen externen Versorgungsträger künftige Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zustehen. Weder das Versorgungsausgleichsgesetz noch das FamFG enthalten ausdrückliche Regelungen zum Umfang der materiellen Rechtskraft einer über den Versorgungsausgleich getroffenen Entscheidung. Für diese gelten vielmehr die allgemeinen zi-

vilprozessualen Grundsätze zur materiellen Rechtskraft. Danach nehmen präjudizielle Rechtsverhältnisse und Vorfragen, über deren Bestand oder Umfang im Rahmen der Entscheidung über den erhobenen prozessualen Anspruch durch das Gericht vorab zu entscheiden ist, grundsätzlich nicht an der Rechtskraftwirkung teil. Die Frage, ob - und ggf. in welchem Umfang - der ausgleichspflichtige Ehegatte gegen seinen Arbeitgeber oder einen externen Versorgungsträger einen künftigen Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bei Eintritt eines Versorgungsfalls erworben hat, hat das Familiengericht lediglich als Vorfrage zur Ermittlung der in der Ehezeit erworbenen Anteile von Anrechten (Ehezeitanteile) zu prüfen. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus Sinn und Zweck des familiengerichtlichen Verfahrens. Vielmehr zeigt § 221 FamFG, das über das Bestehen des Versorgungsrechts unmittelbar in diesem Verfahren gegen den Arbeitgeber vom dafür zuständigen Gericht entschieden werden soll.

5. Nachträgliche Klagezulassung

Ist eine Klage gem. § 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG nachträglich zuzulassen, wenn der Arbeitnehmer, der sich nicht nur vorübergehend im Ausland aufhält, nicht sicherstellt, dass er zeitnah von einem Kündigungsschreiben Kenntnis erlangt, das in einen von ihm vorgehaltenen Briefkasten im Inland eingeworfen wird? Zu dieser Frage hat der Zweite Senat in seinem Urteil vom 25. April 2018 (- 2 AZR 493/17 -) ausgeführt, dass eine Klage in einem solchen Fall nicht zuzulassen ist. Vielmehr ist es einem Arbeitnehmer iSv. § 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG zumutbar, eine Person seines Vertrauens damit zu beauftragen, die in einen von ihm an seiner bisherigen Wohnanschrift vorgehaltenen Briefkasten gelangende und für ihn bestimmte Post regelmäßig zu öffnen und ihn oder einen zur Wahrnehmung seiner Rechte beauftragten Dritten zeitnah über ihren Inhalt zu informieren oder sie an einen zu ihrer Öffnung und Wahrung seiner Rechte bevollmächtigten Dritten weiterleiten zu lassen, wenn er sich nicht nur - wie im Falle einer urlaubsbedingten Abwesenheit von bis zu sechs Wochen - vorübergehend im Ausland aufhält.

6. Übermittlung eines elektronischen Dokuments

Über das EGVP des Bundesarbeitsgerichts kann eine Nichtzulassungsbeschwerde seit dem 1. Januar 2018 nur dann eingereicht werden, wenn die als elektronisches Dokument übermittelte Beschwerdeschrift mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen ist. Die gesetzliche Form ist nicht mehr gewahrt, wenn die qualifizierte elektronische Signatur nur an dem an das EGVP übermittelten Nachrichtencontainer angebracht ist. Der Zweite Senat hat in seinem Beschluss vom 15. August 2018 (- 2 AZN 269/18 -) ausgeführt, dass diese Übermittlungsform seit dem 1. Januar 2018 nicht (mehr) den Anforderungen des § 130a Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 ZPO iVm. § 4 Abs. 1 Nr. 2 ERVV genügt. Dies gilt auch dann, wenn dem Gericht lediglich ein einziges Dokument übermittelt wird.

II. Prozessuale Verwertungsverbote

Wird die Speicherung von Bildsequenzen aus einer zulässigen offenen Videoüberwachung, die vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zulasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig? Zu dieser Frage hat der Zweite Senat in seiner Entscheidung vom 23. August 2018 (- 2 AZR 133/18 -) befunden, dass dies nicht der Fall ist, solange die Rechtsverfolgung durch den Arbeitgeber materiell-rechtlich möglich ist. Der rechtmäßig gefilmte Vorsatztäter ist nicht schutzwürdig, was die Aufdeckung und Verfolgung seiner Tat anbelangt („Datenschutz ist nicht Tatenschutz“). Er wird dies auch nicht durch reinen Zeitablauf. Andernfalls denaturierte die Inanspruchnahme des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in dem alleinigen Zweck, den Täter vor der Verantwortung für vorsätzliches rechtswidriges Tun zu bewahren. Die Speicherung von Videosequenzen, die geeignet sind, den mit einer zulässigen Videoüberwachung verfolgten Zweck zu fördern, bleibt, weil es sich regelmäßig um die „zuverlässigsten“ Erkenntnis- und Beweismittel handelt, grundsätzlich erforderlich, bis der Zweck entweder erreicht, aufgegeben oder nicht mehr erreichbar ist. Die Eignung zur Zweckförderung beurteilt sich objektiv. Sofern Videosequenzen, die vorsätzliches Verhalten des Arbeitnehmers zeigen, nur aufgrund der Gefahr eines Missbrauchs zu löschen sind, führt ein

Verstoß gegen die Löschpflicht nicht zu einem Verwertungsverbot im Zivilprozess. Aspekte der Generalprävention bedingen im Fall einer offenen Videoüberwachung kein anderes Ergebnis.

6. Abschnitt Zwangsvollstreckungsrecht

Nach § 62 Abs. 2 Satz 1 ArbGG iVm. § 767 Abs. 1 ZPO können materiellrechtliche Einwendungen, die den titulierten Anspruch selbst betreffen und nicht nach § 767 Abs. 2 ZPO präkludiert sind, von dem Schuldner mit der Vollstreckungsabwehrklage beim Prozessgericht des ersten Rechtszugs geltend gemacht werden. Kann ein Arbeitgeber im Rahmen einer Vollstreckungsabwehrklage nach § 767 ZPO erfolgreich einwenden, ihm sei die Erfüllung eines rechtskräftig zuerkannten Beschäftigungsanspruchs auf einem konkreten Arbeitsplatz wegen dessen Wegfalls unmöglich, wenn er den arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruch durch Zuweisung einer anderen vertragsgemäßen Tätigkeit erfüllen könnte? Nach dem Urteil des Zehnten Senats vom 21. März 2018 (- 10 AZR 560/16 -) gilt: Im Rahmen einer Vollstreckungsabwehrklage sind nach Schluss der letzten mündlichen Verhandlung des Tatsachenrechtszugs entstandene Einwendungen nicht nach § 767 Abs. 2 ZPO präkludiert, selbst wenn der Schuldner sie mit einer Berufung hätte geltend machen können. § 767 Abs. 3 ZPO schließt Einwendungen nur für spätere - wiederholte - Vollstreckungsabwehrklagen aus. Der Schuldner soll alle Einwendungen, die er geltend zu machen imstande ist, mit einer und nicht mit mehreren Vollstreckungsabwehrklagen geltend machen. Die Ergebnisse der Rechtsprechung zum Begriff der Unmöglichkeit iSv. § 275 BGB aF können für die Unmöglichkeit iSv. § 275 Abs. 1 BGB nF weiter verwendet werden. Der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verbietet es dem Arbeitgeber, sich auf die durch den Wegfall eines Arbeitsplatzes bedingte Unmöglichkeit der Beschäftigung des Arbeitnehmers zu berufen, wenn dieser umgehend die Zuweisung einer anderweitigen vertragsgemäßen Beschäftigung als Schadensersatz verlangen könnte („dolo agit qui petit quod statim redditurus est“). Ein Beschäftigungstitel beschreibt regelmäßig nur einen Ausschnitt des vertraglichen Beschäftigungsanspruchs aus §§ 611, 613 iVm. § 242 BGB, Art. 1 und Art. 2 GG. Dieser wird al-

lein durch die Titulierung nicht in der Weise konkretisiert, dass er nur noch durch die Zuweisung des im Titel beschriebenen Arbeitsplatzes erfüllt werden könnte. Vielmehr kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer durch eine spätere, der Billigkeit entsprechende Weisung nach § 611 Abs. 1, § 315 Abs. 1 BGB iVm. § 106 GewO einen anderen vertragsgerechten Arbeitsinhalt zuweisen. Der Anspruch aus § 280 Abs. 1, § 249 Abs. 1 BGB ist darauf gerichtet, den Geschädigten wirtschaftlich möglichst so zu stellen, wie er ohne das schadensstiftende Ereignis stünde. Beim Wegfall eines Arbeitsplatzes wird dieser Zustand in erster Linie durch die Zuweisung einer anderen vertragsgemäßen Beschäftigung hergestellt.

C. Über das Bundesarbeitsgericht

I. Bibliothek

Die Bibliothek des Bundesarbeitsgerichts ist eine der größten juristischen Spezialbibliotheken mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland.

Der Bestand und die Dienstleistungen der Bibliothek sind gezielt auf die Bedürfnisse der Angehörigen des Gerichts ausgelegt. Externe Benutzer können die Medien und den Service der Bibliothek während der Dienstzeiten nutzen, aber keine Bücher entleihen. Es stehen 31 Arbeitsplätze im Lesebereich zur Verfügung. Der Bestand der Bibliothek umfasste Ende 2018 ca. 98 000 Medieneinheiten sowie ca. 86 000 Tarifverträge in einer hausinternen Sondersammlung. Im Jahr 2018 belief sich der Zugang auf 1900 Medieneinheiten. Über die Neuzugänge wird zweimonatlich in einer Neuerwerbsliste berichtet, die an ca. 50 Empfänger versandt wird und auch auf der Homepage des Gerichts auf den Seiten der Bibliothek zugänglich ist.

Der gesamte Medienbestand ist im Online-Katalog verzeichnet, der im Internet, im Intranet und an den Auskunftsplätzen der Bibliothek zur Verfügung steht. Er ist auch auf mobilen Endgeräten nutzbar. Außerdem ist der Bestand im Katalog des Bibliotheksverbundes Bayern (www.Gateway-Bayern.de) nachgewiesen. Der Zeitschriftenbestand ist zusätzlich in der Zeitschriftendatenbank (www.zdb.de) verzeichnet.

Die Medien der Bibliothek sind frei zugänglich nach einer hauseigenen Systematik aufgestellt. Neben dem Printbestand stehen verschiedene juristische Datenbanken auf CD-ROM zur Verfügung. Andere Datenbanken, insbesondere die juristischen Informationssysteme juris und Beck-online, sind für dienstliche Recherchen 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, Dissertationen und anderen Sammelwerken. Darüber hinaus werden Gesetze und Vorschriften erfasst, soweit ein Bezug zum Arbeitsrecht und zur Arbeitsgerichtsbarkeit besteht.

Die juris Datenbank Rechtsprechung enthält rund 101.000 Entscheidungen der deutschen Gerichte für Arbeitssachen. Es handelt sich dabei um Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (28.100) sowie Entscheidungen der Instanzgerichte (Landesarbeitsgerichte 61.600, Arbeitsgerichte 11.200). Hinzu kommen ca. 40 Entscheidungen von Bühnschiedsgerichten, 190 kirchengerichtliche Entscheidungen, knapp 100 arbeitsrechtliche Entscheidungen von Gerichten der ehemaligen DDR sowie rund 700 arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH), des Gerichts erster Instanz der Europäischen Union (EuG), des zum 1. September 2016 aufgelösten Gerichts für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union (EuGöD) und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR), die ebenfalls von der Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts dokumentiert wurden.

Seit 1995 werden - unabhängig von ihrer Veröffentlichung - sämtliche beim Bundesarbeitsgericht im Revisions- oder Rechtsbeschwerdeverfahren anhängi-

gen Instanzenentscheidungen mit ihrem Verfahrensgang (Eingang, Terminierung, Erledigungsdatum, Erledigungsart) für die juris Datenbank Rechtsprechung dokumentiert, sofern nicht das Verfahren unmittelbar nach Eingang beim Bundesarbeitsgericht beendet wird.

Für die juris Datenbanken Kommentare/Bücher und Zeitschriften wurden von der Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts bislang etwa 57.500 Literaturnachweise mit Bezug zum Arbeitsrecht oder zur Arbeitsgerichtsbarkeit dokumentiert.

An Verwaltungsregelungen (Erlasse, Bekanntmachungen, Richtlinien etc.) werden in der juris Datenbank Vorschriften für den Bereich des Sozial- und Arbeitsrechts ca. 36.700 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 2018 wurden die Terminvorschauen an 1.010 Abonnenten und die insgesamt 70 Pressemitteilungen an 1.213 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.

9. Europarechtliches Symposium beim Bundesarbeitsgericht

Am 19. und 20. April 2018 fand das vom Bundesarbeitsgericht und dem Deutschen Arbeitsgerichtsverband e.V. ausgerichtete europarechtliche Symposium 2018 statt. Namhafte Referenten aus dem In- und Ausland nämlich Prof. Dr. Sebastian Krebber (Universität Freiburg), Prof. Dr. Constantin Bakopoulos (Universität Athen), Richterin am Bundesarbeitsgericht Karin Spelge, Rechtsanwältin Dr. Nathalie Oberthür (RPO Rechtsanwälte, Köln) und Prof. Dr. Matthias Jacobs (Bucerius Law School, Hamburg) referierten zu europarechtlichen Themen. Über 300 Personen aus Wissenschaft, Justiz, Unternehmen, Verbänden, Anwaltschaften und Gewerkschaften nahmen teil, um im Anschluss an die Ausführungen der Referenten über europarechtliche Rechtsprechung zu Massenentlassung, dem Arbeitnehmerbegriff, Datenschutz und Antidiskriminierung und deren Auswirkung für den deutschen Rechtskreis zu diskutieren. Nach der Eröffnung des Symposiums durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Ingrid Schmidt referierte Prof. Dr. Krebber zu dem Thema „Massenentlassung aus betriebsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen - unionsrechtliche Vorgaben und Überblick über deren Umsetzung in den Mitgliedstaaten“. Anschließend trug Prof. Dr. Bakopoulos zum Thema „Massenentlassung und behördliche Kontrollbefugnisse - die Entwicklung der Rechtslage in Griechenland im Lichte des europäischen Rechts“ vor. Am Nachmittag des ersten Veranstaltungstages sprach Richterin am Bundesarbeitsgericht Karin Spelge zum Thema „Die Gewährung von Massenentlassungsschutz im europäischen Mehrebenensystem - eine unlösbare Aufgabe“.

Im ersten Vortrag des zweiten Tages referierte Frau Dr. Nathalie Oberthür zu den aktuellen Tendenzen des EuGH und deren Auswirkungen auf das nationale Recht. Den Schlussvortrag des Symposions hielt Prof. Dr. Matthias Jacobs zu dem Thema „Aktuelle Entwicklungen im deutschen und europäischen Antidiskriminierungsrecht“. Den Vorträgen folgte ein intensiver Meinungs austausch zwischen den Gästen des Symposions und den Referenten. Das nächste dann 10. europarechtliche Symposion wird im April 2021 stattfinden.

Im Jahr 2018 haben über 200 angemeldete Gruppen mit mehr als 2.000 Personen - insbesondere Betriebs- und Personalräte sowie Führungskräfte, Referendare, Studierende und Schüler - Verhandlungen des Gerichts besucht. Sie wurden durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 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 mit rund 700 Teilnehmern das Bundesarbeitsgericht und wurden von fachkundigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Haus geführt.

Im Jahr 2018 waren Delegationen von verschiedenen Gerichten und Institutionen aus dem Inland und Ausland zu Gast beim Bundesarbeitsgericht und informierten sich über die Arbeit eines obersten Gerichtshofs des Bundes vor Ort.

Übersicht über die Pressemitteilungen 2018

Nr.	Datum	Stichwort
1/18	02.01.18	Richter am Bundesarbeitsgericht a.D. Dr. Rupert Wittek verstorben
2/18	16.01.18	Befristung des Arbeitsvertrags eines Lizenzspielers der Fußball-Bundesliga - 7 AZR 312/16 -
3/18	18.01.18	Siebter Moot Court Wettbewerb des Bundesarbeitsgerichts
4/18	25.01.18	Kein Betriebsübergang iSv. § 613a Abs. 1 BGB bei fehlendem Wechsel in der für den Betrieb der wirtschaftlichen Einheit verantwortlichen Person - 8 AZR 338/16 -
5/18	31.01.18	Karenzentschädigung - Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot - 10 AZR 392/17 -
6/18	31.01.18	Ausbildungskostenausgleichskasse im Schornsteinfegerhandwerk - Zweifel an der Tariffähigkeit und Tarifizständigkeit des Zentralverbands Deutscher Schornsteinfeger e. V. (ZDS) - Beitragspflicht für Betriebe ohne Arbeitnehmer - 10 AZR 60/16 (A) - u.a.
7/18	20.02.18	9. Europarechtliches Symposium beim Bundesarbeitsgericht
8/18	20.02.18	Pensionskassenrente - Leistungskürzung - Insolvenz des Arbeitgebers - Eintrittspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins - 3 AZR 142/16 (A) -
9/18	20.02.18	Hinterbliebenenversorgung - Altersabstandsklausel - Altersdiskriminierung - 3 AZR 43/17 -
10/18	22.02.18	Geschäftslage des Bundesarbeitsgerichts zum 1. Januar 2018

11/18	22.02.18	Annahmeverzugsvergütung als Neumasseyverbindlichkeit wegen fehlender bzw. unwirksamer Kündigung des Arbeitsverhältnisses - 6 AZR 868/16 -
12/18	22.02.18	Wechsel der Pressesprecher beim Bundesarbeitsgericht
13/18	20.03.18	Übergangszuschuss - Leistung der betrieblichen Altersversorgung - 3 AZR 277/16 -
14/18	21.03.18	Mitteilung zu dem Verfahren - 6 AZR 836/16 - (Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Berücksichtigung entsprechender früherer befristeter Arbeitsverhältnisse)
15/18	21.03.18	Aufhebungsvertrag - Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds - 7 AZR 590/16 -
16/18	21.03.18	Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen im Baugewerbe - 10 ABR 62/16 -
17/18	21.03.18	Vollstreckungsabwehrklage - Beschäftigungstitel - Unmöglichkeit - 10 AZR 560/16 -
18/18	11.04.18	Dynamische Bezugnahmeklausel - Änderung durch Betriebsvereinbarung - 4 AZR 119/17 -
19/18	19.04.18	9. Europarechtliches Symposium beim Bundesarbeitsgericht
20/18	25.04.18	Übergangsregelung zum Mindestlohn für Zeitungszusteller verfassungsgemäß - Nachtarbeitszuschlag - 5 AZR 25/17 -
21/18	26.04.18	Entgeltumwandlung - Kündigung einer Direktversicherung im bestehenden Arbeitsverhältnis - 3 AZR 586/16 -
22/18	02.05.18	Richter am Bundesarbeitsgericht Horst-Dieter Krasshöfer im Ruhestand

- | | | |
|-------|----------|--|
| 23/18 | 15.05.18 | Mitteilung zu dem Verfahren - 10 AZR 427/17 - (SokaSiG - Beitragspflichten zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft - Bau-fremde Leistungen - Frage des SokaSiG als ander-er Streitgegenstand - Frage der Verfassungs-mäßigkeit des SokaSiG) |
| 24/18 | 23.05.18 | Kein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für Tagesmütter
- 5 AZR 263/17 - |
| 25/18 | 23.05.18 | Konzernbetriebsrat - Konzernspitze im Ausland
- 7 ABR 60/16 - |
| 26/18 | 24.05.18 | Vereinbarung eines Entgelts unterhalb des Vergü-tungsniveaus kirchlicher Arbeitsvertragsre-gelungen mit kirchlichem Arbeitgeber
- 6 AZR 308/17 - |
| 27/18 | 29.05.18 | Mitteilung zu den Verfahren - 3 AZR 869/16 - und
- 3 AZR 58/17 -
(Erdiente Dynamik bei Betriebsübergang in der Insolvenz des Arbeitgebers) |
| 28/18 | 31.05.18 | Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Ernst Fischermeier im Ruhestand |
| 29/18 | 31.05.18 | Karin Spelge neue Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht |
| 30/18 | 07.06.18 | Schadensersatz - Arbeitnehmerhaftung - Aus-schlussfrist - Fristbeginn - Fälligkeit
- 8 AZR 96/17 - |
| 31/18 | 12.06.18 | Mitteilung zum Verfahren - 2 AZR 90/17 -
(Massenentlassung - Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Zahl der in der Regel in einem Betrieb eines entleihenden Unternehmens beschäftigten Arbeitnehmer) |
| 32/18 | 20.06.18 | Hemmung einer Ausschlussfrist wegen Vergleichsverhandlungen
- 5 AZR 262/17 - |
| 33/18 | 20.06.18 | Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - gesetzlicher Mindestlohn - Ausschlussfristen
- 5 AZR 377/17 - |

- 34/18 21.06.18 Mitteilung zu dem Verfahren - 6 AZR 232/17 -
(Stufenzuordnung gemäß § 16 TV-L - Zulässigkeit
der Privilegierung der beim selben Arbeitgeber
erworbenen einschlägigen Berufserfahrung trotz
Auslandsbezugs iSd. Art. 45 AEUV?)
- 35/18 26.06.18 Tariffähigkeit der DHV - Die Berufsgewerkschaft
e.V. - Keine abschließende Entscheidung des
Bundesarbeitsgerichts
- 1 ABR 37/16 -
- 36/18 27.06.18 Rückzahlung einer tarifvertraglichen Sonderzu-
wendung bei Ausscheiden bis zum 31. März des
Folgejahres
- 10 AZR 290/17 -
- 37/18 27.06.18 Dividendenabhängige Tantieme - „Verwässe-
rungsausgleich“ bei effektiven Kapitalerhöhungen
- 10 AZR 295/17 -
- 38/18 17.07.18 Mitteilung zu den Verfahren - 1 AZR 22/17 -
und - 1 AZR 23/17 -
(Auslegung eines tariflichen Schlechterstellungs-
verbots anlässlich der Beteiligung an gewerk-
schaftlichen Arbeitskampfmaßnahmen - arbeits-
rechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz - Maßre-
gelungsverbot)
- 39/18 14.08.18 Arbeitskampf - Streikbruchprämie als zulässiges
Kampfmittel
- 1 AZR 287/17 -
- 40/18 23.08.18 Offene Videoüberwachung - Verwertungsverbot
- 2 AZR 133/18 -
- 41/18 29.08.18 Mitteilung zum Verfahren - 8 AZR 581/17 -
(Anspruch auf Zahlung einer Schadenspauschale
nach § 288 Abs. 5 BGB - Verzug mit Entgelt-
zahlung)
- 42/18 06.09.18 Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Be-
rücksichtigung früherer befristeter Arbeitsver-
hältnisse
- 6 AZR 836/16 -
- 43/18 18.09.18 Mindestlohn - arbeitsvertragliche Ausschlussfrist
- 9 AZR 162/18 -

44/18	18.09.18	Mitteilung zu dem Verfahren - 4 ABR 4/17 - (ERA-TV Baden-Württemberg - Verfahren der erweiterten Paritätischen Kommission)
45/18	18.09.18	Mitteilung zu den Verfahren - 3 AZR 869/16 - und - 3 AZR 58/17 - (Erdiente Dynamik bei Betriebsübergang in der Insolvenz des Arbeitgebers)
46/18	25.09.18	Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB bei Verzug des Arbeitgebers mit der Entgeltzahlung? - 8 AZR 26/18 -
47/18	01.10.18	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Mario Eylert im Ruhestand
48/18	01.10.18	Richter am Bundesarbeitsgericht Malte Creutzfeldt im Ruhestand
49/18	01.10.18	Prof. Dr. Jürgen Treber neuer Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht
50/18	16.10.18	Haftung des Betriebserwerbers in der Insolvenz - 3 AZR 139/17 - und - 3 AZR 878/16 -
51/18	17.10.18	Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung - 5 AZR 553/17 -
52/18	18.10.18	Stufenzuordnung gemäß § 16 TV-L - Zulässigkeit der Privilegierung der beim selben Arbeitgeber erworbenen einschlägigen Berufserfahrung trotz Auslandsbezugs iSd. Art. 45 AEUV? - 6 AZR 232/17 -
53/18	25.10.18	Benachteiligung wegen der Religion - Entschädigung - 8 AZR 501/14 -
54/18	01.11.18	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Gernot Brähler im Ruhestand
55/18	01.11.18	Prof. Dr. Heinrich Kiel neuer Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht
56/18	01.11.18	Neue Richterin am Bundesarbeitsgericht
57/18	01.11.18	Neue Richterin am Bundesarbeitsgericht
58/18	01.11.18	Neuer Richter am Bundesarbeitsgericht

59/18	01.11.18	Neuer Richter am Bundesarbeitsgericht
60/18	12.11.18	Mitteilung zu dem Verfahren - 5 AZR 573/17 - (Annahmeverzug - Anrechnung beamtenrechtlicher Bezüge)
61/18	12.11.18	Mitteilung zu dem Verfahren - 2 AZR 307/18 - (Verdacht der Zugehörigkeit zu einer terroristischen Vereinigung und deren Unterstützung)
62/18	20.11.18	Streikmobilisierung auf Firmenparkplatz - 1 AZR 189/17 -
63/18	20.11.18	Allgemeinverbindlicherklärung vom 4. Mai 2016 des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe ist wirksam - 10 ABR 12/18 -
64/18	20.11.18	SokaSiG aus Sicht des Zehnten Senats verfassungsgemäß - 10 AZR 121/18 -
65/18	04.12.18	Mitteilung zu dem Verfahren - 2 AZR 307/18 - (Verdacht der Zugehörigkeit zu einer terroristischen Vereinigung und deren Unterstützung)
66/18	11.12.18	Hinterbliebenenversorgung - Altersabstandsklausel - Altersdiskriminierung - 3 AZR 400/17 -
67/18	13.12.18	Mitteilung zu dem Verfahren - 6 AZR 4/18 - (Insolvenzrechtlicher Rang eines Abfindungsanspruchs nach §§ 9, 10 KSchG)
68/18	13.12.18	Kündigung - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung - 2 AZR 378/18 -
69/18	19.12.18	Altersgrenze - Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts - 7 AZR 70/17 -
70/18	19.12.18	Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit - 10 AZR 231/18 -

IV. Personalien

Richter am Bundesarbeitsgericht Horst-Dieter Krasshöfer ist mit Ablauf des 30. April 2018 in den Ruhestand getreten. Im September 2002 wurde Herr Krasshöfer zum Richter am Bundesarbeitsgericht berufen und zunächst dem Siebten Senat und anschließend dem Neunten Senat zugeteilt. Seit 2006 war er stellvertretender Vorsitzender.

(Pressemitteilung Nr. 22/18)

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Ernst Fischermeier ist mit Ablauf des 31. Mai 2018 in den Ruhestand getreten. Im Juni 1994 wurde Herr Dr. Fischermeier zum Richter am Bundesarbeitsgericht berufen und war zunächst dem Zweiten Senat zugeteilt. Im Jahre 2001 wechselte er in den Zehnten Senat bis zum Februar 2005, zuletzt als stellvertretender Vorsitzender. Seit seiner Ernennung zum Vorsitzenden Richter im März 2005 leitete er den Sechsten Senat.

(Pressemitteilung Nr. 28/18)

Mit Wirkung vom 1. Juni 2018 wurde die Richterin am Bundesarbeitsgericht Karin Spelge zur Vorsitzenden Richterin ernannt. Frau Spelge, die zuvor bereits dem Sechsten Senat angehörte, übernahm den Vorsitz des Sechsten Senats.

(Pressemitteilung Nr. 29/18)

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Mario Eylert ist mit Ablauf des 30. September 2018 in den Ruhestand getreten. Im Mai 2001 wurde Herr Dr. Eylert zum Richter am Bundesarbeitsgericht berufen. Hier gehörte er zunächst dem Zweiten Senat an, ab 2008 als stellvertretender Vorsitzender. Im Jahr 2010 wechselte er in dieser Funktion in den Zehnten Senat. Seit seiner Ernennung zum Vorsitzenden Richter im Juni 2012 leitete er den Vierten Senat.

(Pressemitteilung Nr. 47/18)

Richter am Bundesarbeitsgericht Malte Creutzfeldt ist mit Ablauf des 30. September 2018 in den Ruhestand getreten. Im Mai 2005 wurde er zum Richter am Bundesarbeitsgericht berufen und dem Vierten Senat zugeteilt. Seit 2009 war er stellvertretender Vorsitzender.

(Pressemitteilung Nr. 48/18)

Mit Wirkung vom 1. Oktober 2018 wurde der Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Jürgen Treber zum Vorsitzenden Richter ernannt. Herr Prof. Dr. Treber, der zuvor dem Ersten Senat angehörte, übernahm den Vorsitz des Vierten Senats.

(Pressemitteilung Nr. 49/18)

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Gernot Brühler ist mit Ablauf des 31. Oktober 2018 in den Ruhestand getreten. Im November 2001 wurde Herr Dr. Brühler an das Bundesarbeitsgericht berufen. Hier gehörte er zunächst dem Sechsten Senat, ab dem Jahre 2005 dem Zehnten Senat an. Ende des Jahres 2009 wurde er erneut dem Sechsten Senat als stellvertretender Vorsitzender zugewiesen. Seit seiner Ernennung zum Vorsitzenden Richter im Januar 2012 leitete er den Neunten Senat.

(Pressemitteilung Nr. 54/18)

Mit Wirkung vom 1. November 2018 wurde der Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Heinrich Kiel zum Vorsitzenden Richter ernannt. Herr Prof. Dr. Kiel, der zuvor dem Siebten Senat angehörte, übernahm den Vorsitz des Neunten Senats.

(Pressemitteilung Nr. 55/18)

Der Bundespräsident hat die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Hamburg Dr. Eva Günther-Gräff mit Wirkung vom 1. November 2018 zur Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt. Frau Dr. Günther-Gräff wurde dem Dritten Senat zugeteilt.

(Pressemitteilung Nr. 56/18)

Der Bundespräsident hat die Richterin am Arbeitsgericht Bochum Saskia Klug mit Wirkung vom 1. November 2018 zur Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt. Frau Klug wurde dem Vierten Senat zugeteilt.

(Pressemitteilung Nr. 57/18)

Der Bundespräsident hat den Richter am Arbeitsgericht Stuttgart Dr. Fabian Pulz mit Wirkung vom 1. November 2018 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Herr Dr. Pulz wurde dem Zehnten Senat zugeteilt.

(Pressemitteilung Nr. 58/18)

Der Bundespräsident hat den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht München Sascha Pessinger mit Wirkung vom 1. November 2018 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Herr Pessinger wurde dem Zehnten Senat zugeteilt.

(Pressemitteilung Nr. 59/18)

D. Tabellarischer Anhang

Geschäftsjahr 2018

Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts

Zeilen Nr.	Anhängige Verfahren	Verfahren	
		Insgesamt	Veränderungen gegenüber Vorjahr
1	Revisionen		
11	unerledigte Revisionen am Jahresanfang	846	- 360
12	Eingelegte Revisionen	591	- 27
	davon aus		
1201	Baden-Württemberg	26	- 23
1202	Bayern	25	- 5
1203	Berlin-Brandenburg	49	- 13
1204	Bremen	16	+ 12
1205	Hamburg	107	+ 14
1206	Hessen	91	+ 10
1207	Mecklenburg-Vorpommern	3	- 4
1208	Niedersachsen	79	+ 55
1209	Nordrhein-Westfalen	116	- 94
1210	Rheinland-Pfalz	11	+ 1
1211	Saarland	0	0
1212	Sachsen	10	- 12
1213	Sachsen-Anhalt	20	- 11
1214	Schleswig-Holstein	35	+ 26
1215	Thüringen	3	- 5
13	Revisionen insgesamt	1437	- 387
14	erledigte Revisionen	679	- 299
141	nach der Art der Erledigung		
1411	streitiges Urteil	338	- 232
1412	sonstiges Urteil	2	- 26
1413	Beschluss nach § 91a ZPO	17	+ 15
1414	sonstiger Beschluss	22	+ 4
1415	Vergleich	133	+ 55
1416	Rücknahme	149	- 110
1417	auf sonstige Art	18	- 5

142	durch streitiges Urteil erledigte Revisionen (Zeile 1411) nach der Dauer des Verfahrens		
1421	bis zu 6 Monaten	32	+ 9
1422	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	113	- 21
1423	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	150	- 195
1424	über 2 Jahren	43	- 25
15	unerledigte Revisionen am Jahresende	758	- 88
2	Rechtsbeschwerden		
21	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresanfang	94	- 14
22	eingereichte Rechtsbeschwerden	46	- 11
	davon aus		
2201	Baden-Württemberg	2	- 3
2202	Bayern	6	- 3
2203	Berlin-Brandenburg	6	+ 1
2204	Bremen	0	- 1
2205	Hamburg	4	+ 3
2206	Hessen	4	- 10
2207	Mecklenburg-Vorpommern	0	0
2208	Niedersachsen	3	0
2209	Nordrhein-Westfalen	16	0
2210	Rheinland-Pfalz	2	0
2211	Saarland	0	- 1
2212	Sachsen	0	0
2213	Sachsen-Anhalt	0	0
2214	Schleswig-Holstein	3	+ 3
2215	Thüringen	0	0
23	Rechtsbeschwerden insgesamt	140	- 25
24	erledigte Rechtsbeschwerden	77	+ 6
	davon		
241	durch mündliche Verhandlung	31	- 6
242	ohne mündliche Verhandlung	18	+ 7
243	durch Einstellung des Verfahrens gem. § 94 Nr. 3 ArbGG oder auf sonstige Art	28	+ 5

25	durch Beschluss erledigte Rechtsbeschwerden (Zeilen 241 - 242) nach der Dauer des Verfahrens		
251	bis zu 6 Monaten	0	- 4
252	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	2	2
253	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	40	2
254	über 2 Jahren	7	1
26	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresende	63	- 31
3	Nichtzulassungsbeschwerden		
31	Verfahren gem. § 72a ArbGG		
311	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	226	- 43
312	beantragte Verfahren	997	- 27
313	Verfahren insgesamt	1223	- 70
314	erledigte Verfahren	959	- 108
	davon durch		
3141	stattgebenden Beschluss	36	- 10
3142	Zurückweisung	227	+ 18
3143	Zurückverweisung	22	+ 3
3144	Verwerfung	522	- 120
3145	Rücknahme	144	+ 8
3146	auf sonstige Art	8	- 7
315	unerledigte Verfahren am Jahresende	264	+ 38
32	Verfahren gem. § 92a ArbGG		
321	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	24	+ 4
322	beantragte Verfahren	76	- 37
323	Verfahren insgesamt	100	- 33
324	erledigte Verfahren	83	- 26
	davon durch		
3241	stattgebenden Beschluss	3	+ 2
3242	Zurückweisung	34	- 7
3243	Zurückverweisung	0	0
3244	Verwerfung	25	- 20
3245	Rücknahme	18	+ 3
3246	auf sonstige Art	3	- 4
325	unerledigte Verfahren am Jahresende	17	- 7

33	Verfahren gem. § 77 ArbGG		
331	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	2	+ 2
332	beantragte Verfahren	30	+ 15
333	Verfahren insgesamt	32	+ 17
334	erledigte Verfahren	23	+ 10
	davon durch		
3341	stattgebenden Beschluss	0	0
3342	Zurückweisung	0	- 4
3343	Zurückverweisung	0	0
3344	Verwerfung	22	+ 14
3345	Rücknahme	1	+ 1
3346	auf sonstige Art	0	- 1
335	unerledigte Verfahren am Jahresende	9	+ 7
4	Revisionsbeschwerden		
41	Verfahren gem. § 72b ArbGG		
411	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	1	+ 1
412	beantragte Verfahren	3	0
413	Verfahren insgesamt	4	+ 1
414	erledigte Verfahren	4	+ 2
	davon durch		
4141	stattgebenden Beschluss (Zurückverweisung)	1	0
4142	Zurückweisung	1	+ 1
4143	Verwerfung	2	+ 2
4144	Rücknahme	0	- 1
4145	auf sonstige Art	0	0
415	unerledigte Verfahren am Jahresende	0	- 1
42	Verfahren gem. § 77 ArbGG		
421	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	1	0
422	beantragte Verfahren	0	- 2
423	Verfahren insgesamt	1	- 2
424	erledigte Verfahren	1	- 1
	davon durch		
4241	stattgebenden Beschluss	0	0
4242	Zurückweisung	0	- 2
4243	Verwerfung	0	0
4244	Rücknahme	1	+ 1
4245	auf sonstige Art	0	0
425	unerledigte Verfahren am Jahresende	0	- 1

43	Verfahren gem. § 78 ArbGG		
431	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	3	- 11
432	beantragte Verfahren	42	- 17
433	Verfahren insgesamt	45	- 28
434	erledigte Verfahren	34	- 36
	davon durch		
4341	stattgebenden Beschluss	2	- 6
4342	Zurückweisung	4	- 5
4343	Verwerfung	23	- 23
4344	Rücknahme	4	- 2
4335	auf sonstige Art	1	0
435	unerledigte Verfahren am Jahresende	11	+ 8
5	Bestimmungen des zuständigen Gerichts		
51	unerledigte Anträge am Jahresanfang	0	0
52	eingereichte Anträge	4	- 4
53	Anträge insgesamt	4	- 4
54	erledigte Anträge	4	- 4
55	unerledigte Anträge am Jahresende	0	0
6	Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe		
61	Anträge außerhalb einer anhängigen Revision		
611	unerledigte Anträge am Jahresanfang	45	+ 24
612	eingereichte Anträge	63	- 70
613	Anträge insgesamt	108	- 46
614	erledigte Anträge	94	- 15
615	unerledigte Anträge am Jahresende	14	- 31
62	ergangene Entscheidungen bei anhängigen Revisionsverfahren (Zahl der Beschlüsse)	17	- 38
7	Entscheidung über Anträge auf Einstellung der Zwangsvollstreckung	1	+ 1
8	in das allgemeine Register eingetragene Anträge und Anfragen	203	+ 3

9	Großer Senat (Anrufungen)		
91	unerledigte Vorlagen am Jahresanfang	0	0
92	eingereichte Vorlagen	0	0
93	Vorlagen insgesamt	0	0
94	entschiedene Vorlagen	0	0
95	unerledigte Vorlagen am Jahresende	0	0

Revisionen (AZR) nach der Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2018

Art der Erledigungen		Zulassung		Summe Spalten 2a-2b	zugunsten	
		durch LAG	durch BAG		Arbeit- geber	Arbeit- nehmer
1		2a	2b	3	3a	3b
I.	durch streitiges Urteil					
	1. als unzulässig verworfen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	4	0	4	3	1
	b) im schriftlichen Verfahren	0	0	0	0	0
	2. als unbegründet zurückgewiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	146	7	153	59	77
	b) im schriftlichen Verfahren	28	0	28	27	1
	3. unter Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils zurückverwiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	48	6	54	24	17
	b) im schriftlichen Verfahren	4	2	6	5	1
4. der Revision ganz oder teilweise stattgegeben						
a) aufgrund mündlicher Verhandlung	85	7	92	49	38	
b) im schriftlichen Verfahren	1	0	1	1	0	
II.	durch sonstiges Urteil	2	0	2	0	2
III.	durch Beschluss					
	1. als unzulässig verworfen	20	2	22	14	0
	2. Kostenbeschluss § 91a ZPO	17	0	17	0	0
IV.	durch Vergleich					
	1. gerichtlichen Vergleich	127	6	133	0	0
	2. außergerichtlichen Vergleich	0	0	0	0	0
V.	durch Rücknahme	146	3	149	0	0
VI.	auf sonstige Art	17	1	18	0	0
Summe		645	34	679	182	137

Rechtsbeschwerden (ABR) nach Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2018

Zulassung	Zulassung		Summe Spalte 2a-2b
	durch LAG	durch BAG	
1	2a	2b	3
1. Als unzulässig verworfen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	1	0	1
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
2. Als unbegründet zurückgewiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	14	1	15
b) ohne mündliche Anhörung	7	0	7
3. Aufgehoben und zurückverwiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	3	0	3
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
4. Ganz oder teilweise stattgegeben			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	11	1	12
b) ohne mündliche Anhörung	11	0	11
5. Einstellung gemäß § 94 Abs. 3 ArbGG	6	0	6
6. Sonstige Art	21	1	22
Summe	74	3	77

E. Geschäftsverteilung

Für das Geschäftsjahr 2018 (Stand 1. Januar 2018) sind den zehn Senaten des Bundesarbeitsgerichts im Wesentlichen folgende Rechtsmaterien zugewiesen:

1. Senat

Materielles Betriebsverfassungs-, Personalvertretungs- und Sprecherausschussrecht; Vereinigungsfreiheit; Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit; Arbeitskampfrecht.

2. Senat

Beendigung oder Änderung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung sowie daran anschließende Weiterbeschäftigungs- und Abfindungsansprüche; Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung.

3. Senat

Betriebliche Altersversorgung einschließlich entsprechender Versorgungsschäden.

4. Senat

Tarifvertragsrecht; Anwendbarkeit eines Tarifvertrags in seiner Gesamtheit oder eines Tarifwerks auf ein Arbeitsverhältnis; Anwendbarkeit eines Tarifvertrags im Betrieb; Ein-, Höher-, Um- und Rückgruppierung.

5. Senat

Arbeitsentgelt einschließlich Naturalvergütungen und Arbeitszeitkonten; Annahmeverzugsvergütung; Entgeltfortzahlung; Mutterschutz; Mindestentgelte sowie alle sonstigen Streitigkeiten und Verfahren, für die nicht ein anderer Senat zuständig ist.

6. Senat

Auslegung von Tarifverträgen und Dienstordnungen des öffentlichen Dienstes, von Tarifverträgen bei den Alliierten Streitkräften sowie von Tarifverträgen, an die in einer Rechtsform des bürgerlichen Rechts betriebene Unternehmen gebunden sind, an denen überwiegend juristische Personen des öffentlichen Rechts Anteile halten; Tarifverträge und Arbeitsrechtsregelungen der Religionsgesellschaften; Kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht; Insolvenzrecht; Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach einem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder bis zum Ablauf der Wartefrist nach dem KSchG und außerhalb des betrieblichen Geltungsbereichs des KSchG; Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses durch Kündigung; Beendigung des Arbeitsverhältnisses in anderer Weise als durch Kündigung.

7. Senat

Beendigung oder Änderung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Befristung, Bedingung oder aufgrund des AÜG sowie jeweils daran anschließende Ansprüche auf Weiterbeschäftigung; formelles Betriebsverfassungs-, Personalvertretungs- und Sprecherausschussrecht; Beschlussverfahren einer nach dem SGB IX gebildeten Arbeitnehmervertretung; Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen.

8. Senat

Schadensersatz, Entschädigung, Vertragsstrafen; Betriebsübergang und damit in Zusammenhang stehende Kündigungen sowie daran anschließende Ansprüche auf Weiterbeschäftigung, Wiedereinstellung und Abfindungen.

9. Senat

Erholungs-, Bildungs-, Sonder- und Erziehungsurlaub/Elternzeit, Urlaubsgeld; Altersteilzeit und andere Formen des Vorruhestands; Zeugnis, Arbeitspapiere, Personalakten; Änderung oder Begründung eines Arbeitsverhältnisses; Arbeitnehmerstatus; Konkurrentenklage (Art. 33 Abs. 2 GG); Arbeits- und Gesundheitsschutz; Arbeitnehmererfindungsrecht; Aufwendungsersatz; Berufsbildung; Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX.

10. Senat

Gratifikationen, Aktienoptionen und Sondervergütungen; Gewinn-, umsatz- oder ergebnisorientierte Zahlungen einschließlich Akkord- und Prämienlohn, Zielvereinbarungen; Zulagen, Zuschläge und Ausgleich für unter besonderen Umständen geleistete Arbeit; Wettbewerbsrecht; Handelsvertreterrecht; Zwangsvollstreckungsrecht; Arbeits- und Beschäftigungspflicht; Rechtsstreite, die das Verhältnis zu einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien betreffen.

Für das Geschäftsjahr 2018 (Stand 1.1.2018) sind den zehn Senaten folgende Richter zugewiesen:

1. Senat

Vorsitzende: Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt

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

2. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch

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. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer

4. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert

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

5. Senat

Vorsitzender: Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck

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
3. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel

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 Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Roloff

9. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brähler

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

10. Senat

Vorsitzender: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner

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 2018

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.