



Bundesarbeitsgericht

JAHRESBERICHT

2022



**Jahresbericht
des Bundesarbeitsgerichts
2022**

Impressum

Herausgeberin

Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Redaktion

Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts

Telefon: 0361 2636-1227

Stand: 31.12.2022

Hausanschrift

Bundesarbeitsgericht

Hugo-Preuß-Platz 1

99084 Erfurt

Postanschrift

Bundesarbeitsgericht

99113 Erfurt

Internet

www.bundesarbeitsgericht.de

E-Mail

bag@bundesarbeitsgericht.de

Telefon: 0361 2636-0

Fax: 0361 2636-2008

Bildnachweis

Matthias Frank Schmidt

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	8
A. Geschäftsentwicklung	11
B. Rechtsprechungsübersicht	15
1. Abschnitt: Recht des Arbeitsverhältnisses	22
I. Arbeitsbedingungen	22
II. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	22
1. Vergütung	22
2. Annahmeverzug	26
3. Beschäftigung	27
4. Urlaub	28
5. Tarifliche Freistellungstage	30
6. Zeugnis	30
7. Karenzentschädigung	31
III. Arbeitnehmerüberlassung	31
1. Leiharbeitsverhältnis nach ausländischem Recht	31
2. Gemeinschaftsbetrieb	31
3. Gesamthafenbetrieb	32
4. Luftfahrt - Wet-Lease	32
5. Verlängerte Überlassungshöchstdauer aufgrund Tarifvertrags	33
IV. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit	33
1. Behinderung	33
2. Alter	34

V.	Beendigung von Arbeitsverhältnissen	34
1.	Kündigung	34
2.	Befristung nach dem WissZeitVG	36
3.	Aufhebungsvertrag	37
VI.	Betriebliche Altersversorgung	37
1.	Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss - Ausschluss durch Tarifvertrag	37
2.	Arbeitgeberzuschuss - Übergangsregelung	38
3.	Ablösung einer Versorgungsordnung	38
4.	Mindestehedauer bei Hinterbliebenenversorgung	38
5.	Überschussbeteiligung durch Einmalzahlung	39
6.	Anpassungsprüfungspflicht - Übergangsregelung	39
2.	Abschnitt: Kollektives Arbeitsrecht	39
I.	Tarifrecht	39
1.	Teilweise Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung	39
2.	Gewerkschaftlicher Anspruch auf Durchführung eines Tarifvertrags.	40
3.	Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen	40
II.	Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht	41
1.	Wahl des Betriebsrats	41
2.	Gesamtbetriebsrat	41
3.	Vertretung des Betriebsrats durch den Vorsitzenden	41
4.	Regelungskompetenz des Betriebsrats	42
5.	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	42
6.	Sozialplan	43
7.	Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft	44
III.	Recht der Schwerbehindertenvertretung.	44

3.	Abschnitt: Insolvenzrecht	44
I.	Insolvenzanfechtung von Arbeitsentgelt	44
II.	Rangfolge von Masseverbindlichkeiten bei Neumasseunzulänglichkeit	45
III.	Wiedereinstellungsanspruch	45
4.	Abschnitt: Prozessrecht	46
I.	Allgemeines Zivilprozessrecht	46
1.	Bestimmtheit des Klageantrags	46
2.	Unterbrechung bei Nachlassinsolvenz	46
3.	Öffentlichkeitsgrundsatz	46
II.	Kündigungsschutzklage	47
III.	Nichtigkeitsklage	47
IV.	Frist zum Absetzen des Berufungsurteils	47
V.	Elektronischer Rechtsverkehr	48
1.	Einfache Signatur	48
2.	Eingebettete Schriftarten	48
3.	Durchsuchbarkeit und Kopierbarkeit von Dateien bei führender Papierakte	48
4.	Technische Störung	48
5.	Abschnitt: Zwangsvollstreckungsrecht	49

C.	Über das Bundesarbeitsgericht.....	51
I.	Bibliothek	51
II.	Dokumentation.....	51
III.	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	52
IV.	Personalien	57
D.	Tabellarischer Anhang	63
E.	Geschäftsverteilung	71



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Jahr 2022 stand gesamtgesellschaftlich im Zeichen des Ukraine-Kriegs und gestiegener Lebenshaltungskosten. In einer Zeit vielfältiger Krisen gab es aber auch Lichtblicke. Wir konnten im Bundesarbeitsgericht wieder in Präsenz arbeiten, im regulären Sitzungsbetrieb verhandeln und das 10. Europarechtliche Symposium durchführen. Im Verlauf des Jahres konnten wir auf Masken, Abstände, Impf- und Testnachweise verzichten. Dennoch haben wir uns dazu entschieden, erweiterte Homeoffice-Möglichkeiten in den Bereichen anzubieten, in denen von zu Hause aus gearbeitet werden kann.

Das Bundesarbeitsgericht konnte seinen Rechtsprechungsauftrag im Jahr 2022 in vollem Umfang erfüllen. Es gelang, etwas mehr als die Zahl der eingegangenen Verfahren zu erledigen.

Das Arbeitsrecht war auch im vergangenen Jahr ein Spiegel der gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland und Europa. Das deutsche Arbeitsrecht ist in weiten Teilen vom Recht der Europäischen Union durchdrungen. In diesem Zusammenhang sind beispielhaft die Entscheidungen zur Pflicht, die Arbeitszeit zu erfassen, zum Verfall und zur Verjährung von Urlaubsansprüchen und zum Kirchenaustritt vor Beginn des Arbeitsverhältnisses mit einer kirchlichen

Einrichtung zu nennen. Die Corona-Pandemie schlug sich nach wie vor in der Rechtsprechung nieder. Die Senate des Bundesarbeitsgerichts hatten unter anderem darüber zu entscheiden, ob ein tariflicher Erschwerniszuschlag zu leisten ist, wenn eine Atemschutzmaske getragen werden muss, und ob eine Corona-Sonderzahlung unpfändbar ist. Außerdem stellte sich die Frage, ob der Arbeitgeber Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs leisten muss, wenn er einem Arbeitnehmer den Zutritt zum Betrieb verweigert, weil er aus einem Risikogebiet zurückgekehrt, jedoch nicht zur Quarantäne verpflichtet ist.

Auch die Projektarbeit des Bundesarbeitsgerichts schreitet voran. Der Blick zurück: Die Wissenschaftler, die das Projekt der Aufarbeitung des NS-Unrechts betreuen, haben im Jahr 2022 ihre Arbeit aufgenommen. Der Blick nach vorn: Inzwischen arbeiten alle zehn Senate des Bundesarbeitsgerichts mit der elektronischen Gerichtsakte.

Ich danke allen Menschen, die im Bundesarbeitsgericht tätig sind, sehr herzlich dafür, dass sie zum Gelingen unserer gemeinsamen Arbeit beitragen.



Inken Gallner

**ICH, DAS BILD,
ICH ÖFFNE
DIE AUGEN
UND DIE WELT
SIEHT MICH.**



A. Geschäftsentwicklung

1. Die Zahl der Eingänge beim Bundesarbeitsgericht ist erneut um 255 Verfahren bzw. 16,77 Prozent zurückgegangen. Die durchschnittliche Dauer der beim Bundesarbeitsgericht erledigten Verfahren betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr fünf Monate vier Tage, sie hat sich gegenüber dem Vorjahr verkürzt (Vorjahr sieben Monate sechs Tage).

2. Insgesamt gingen im Geschäftsjahr 2022 1.266 Sachen ein (Vorjahr 1.521 Sachen). 31,52 Prozent der Eingänge (399 Sachen) betrafen Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren. Weitere 63,27 Prozent der Eingänge entfielen auf Nichtzulassungsbeschwerden (801 Sachen). Gegenüber dem Vorjahr stellt dies hinsichtlich der Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren einen Rückgang um 142 Sachen bzw. 26,25 Prozent dar (Vorjahr 541 Sachen). Die Zahl der Nichtzulassungsbeschwerden hat sich gegenüber dem Vorjahr um 108 Verfahren bzw. 11,88 Prozent verringert (Vorjahr 909 Sachen).

Hinzu kamen 21 (Vorjahr 41) Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 38 (Vorjahr 21) Beschwerden gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde in Beschwerdeverfahren sowie sieben sonstige Verfahren. Drei selbständige Anträge auf Gewährung von Prozesskostenhilfe sind in Revisionsverfahren gestellt worden.

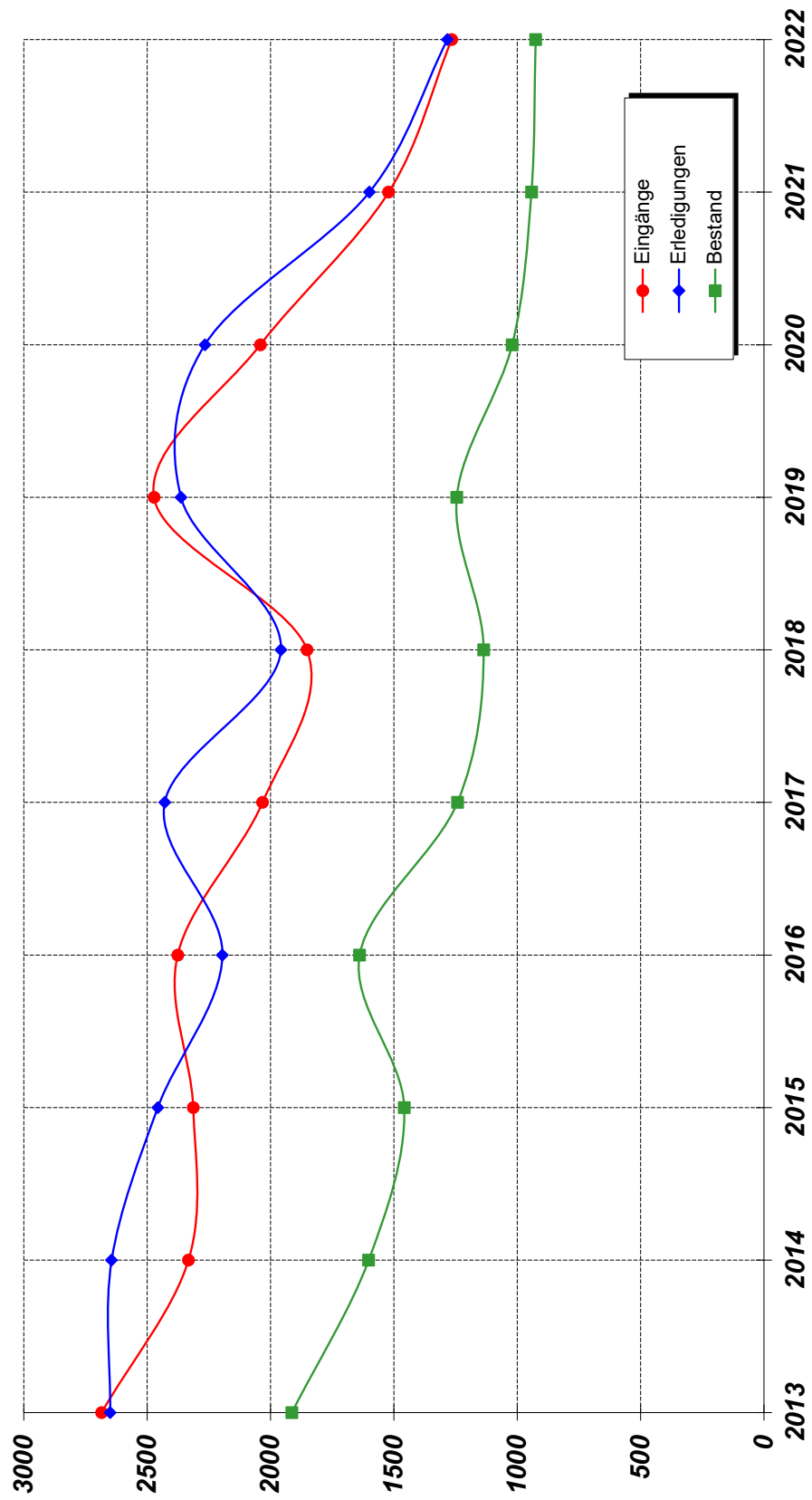
3. Im Jahr 2022 sind 1.283 Sachen erledigt worden. Damit überstieg die Zahl der Erledigungen die der Eingänge um 17 Verfahren. Es handelte sich um 336 (Vorjahr 563) Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren sowie 880 (Vorjahr 943) Nichtzulassungsbeschwerden. Daneben wurden noch 26 Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 36 darauf bezogene Nichtzulassungsbeschwerden sowie fünf sonstige Verfahren erledigt. Außerdem wurde über zwei selbständige Anträge auf Gewährung von Prozesskostenhilfe in Revisionsverfahren entschieden. Von den erledigten Revisionen und Rechtsbeschwerden hatten unter Berücksichtigung der Zurückverweisungen 84 Erfolg, das entspricht einer Erfolgsquote von 25 Prozent gegenüber 25,4 Prozent (143 Sachen) im Vorjahr. Von den Nichtzulassungsbeschwerden waren 38 Beschwerden (4,32 Prozent - im Vorjahr 39 entsprechend 4,14 Prozent) erfolgreich. Anhängig sind am Ende des Berichtsjahres noch 925 Sachen (Vorjahr: 942; 2020: 1.020; 2019: 1.245; 2018: 1.136; 2017: 1.242; 2016: 1.639; 2015: 1.458; 2014: 1.602; 2013: 1.911; 2012: 1.883); davon sind 758 Revisionen (Vorjahr 691).

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

Zuordnung nach Rechtsgebieten

	Eingänge	Erledigungen	Bestände
Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungen, befristete Arbeitsverhältnisse; ohne Kündigungen nach § 613a BGB)	35,31 % (447)	32,27 % (414)	14,05 % (130)
Arbeitsentgelt	16,91 % (214)	16,14 % (207)	56 % (518)
Tarifvertragsrecht und Tarifvertrags- auslegung (einschl. Eingruppierung)	13,57 % (172)	14,89 % (191)	8,54 % (79)
Betriebsverfassung und Personalvertretung	8,45 % (107)	5,92 % (76)	3,35 % (31)
Ruhegeld (einschl. Vorruhestand) und Altersteilzeit	5,14 % (65)	4,36 % (56)	3,68 % (34)
Sonstige	20,62 % (261)	26,42 % (339)	14,38 % (133)

Geschäftsentwicklung beim Bundesarbeitsgericht





B. Rechtsprechungsübersicht

In den Jahresbericht wurden aufgenommen

Entscheidungen des Ersten Senats

Urteil vom 9. November 2021 - 1 AZR 206/20 -
(Jahresprämie - Regelungskompetenz des Betriebsrats)

Urteil vom 7. Dezember 2021 - 1 AZR 562/20 -
(Klageverzichtsprämie - Sozialplanabfindung - Höchstbetrag)

Urteil vom 8. Februar 2022 - 1 AZR 233/21 -
(Betriebsvereinbarung - Anscheinsvollmacht)

Beschluss vom 8. Februar 2022 - 1 ABR 2/21 -
(Anspruch des Betriebsrats auf Abschluss eines Sozialplans)

Beschluss vom 8. März 2022 - 1 ABR 20/21 -
(Technische Überwachungseinrichtung - Gesamtbetriebsrat)

Beschluss vom 17. Mai 2022 - 1 ABR 37/20 (A) -
(SE - Arbeitnehmerbeteiligung - nachzuholende Verhandlungen)

Beschluss vom 13. September 2022 - 1 ABR 22/21 -
(Initiativrecht des Betriebsrats - elektronische Zeiterfassung)

Beschluss vom 13. September 2022 - 1 ABR 24/21 -
(Partielle Tariffähigkeit - Tariffähigkeit von ver.di)

Entscheidungen des Zweiten Senats

Urteil vom 18. November 2021 - 2 AZR 138/21 -
(Ordentliche Kündigung - betriebliches Eingliederungsmanagement)

Urteil vom 16. Dezember 2021 - 2 AZR 356/21 -
(Verhaltensbedingte Kündigung - Auflösungsantrag)

Urteil vom 16. Dezember 2021 - 2 AZR 235/21 -
(Personenbezogene Daten - Bestimmtheit des Klageantrags)

Beschluss vom 2. März 2022 - 2 AZN 629/21 -
(Öffentlichkeitsgrundsatz - Einschränkung zur Pandemiebekämpfung - Verzichtsmöglichkeit)

Urteil vom 5. Mai 2022 - 2 AZR 483/21 -
(Außerordentliche Kündigung - Erklärungsfrist - Compliance-Untersuchung)

Urteil vom 19. Mai 2022 - 2 AZR 467/21 -
(Massenentlassungsanzeige - Fehlen der sog. Soll-Angaben)

Vorlagebeschluss vom 21. Juli 2022 - 2 AZR 130/21 (A) -
(Ordentliche Kündigung - Kirchenaustritt vor Beginn des Arbeitsverhältnisses)

Beschluss vom 1. August 2022 - 2 AZB 6/22 -

(Berufung - Einlegung als elektronisches Dokument - Eignung zur Bearbeitung durch das Gericht bei führender Papierakte)

Beschluss vom 25. August 2022 - 2 AZN 234/22 -

(Nichtzulassungsbeschwerde - Einreichung von Beschwerde- und Beschwerdebegründungsschrift als elektronisches Dokument auf einem sicheren Übermittlungsweg - Anforderungen an eine ausreichende einfache Signatur)

Urteil vom 24. November 2022 - 2 AZR 11/22 -

(Berechnung des Beginns des Kündigungsverbots gegenüber Schwangeren - Zurechnung von Verschulden Dritter bei der Schwangerschaftsmitteilung)

Entscheidungen des Dritten Senats

Urteil vom 2. Dezember 2021 - 3 AZR 119/19 -

(Nachlassinsolvenz - Rechtsnachfolge)

Urteil vom 2. Dezember 2021 - 3 AZR 254/21 -

(Hinterbliebenenversorgung - Mindestehedauer)

Urteil vom 8. März 2022 - 3 AZR 361/21 -

(Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG)

Urteil vom 8. März 2022 - 3 AZR 362/21 -

(Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG)

Beschluss vom 25. April 2022 - 3 AZB 2/22 -

(Besonderes elektronisches Anwaltspostfach - Fristwahrung)

Urteil vom 3. Mai 2022 - 3 AZR 374/21 -

(Betriebliche Altersversorgung - Überschussbeteiligung)

Urteil vom 3. Mai 2022 - 3 AZR 408/21 -

(Betriebsrentenanpassung - Überschussbeteiligung)

Urteil vom 3. Mai 2022 - 3 AZR 472/21 -

(betriebliche Altersversorgung - Ablösung)

Entscheidungen des Vierten Senats

Urteil vom 13. Oktober 2021 - 4 AZR 403/20 -
(Haustarifvertrag - Durchführungsanspruch - Bestimmtheit des Antrags)

Beschluss vom 17. November 2021 - 4 ABR 1/21 -
(Eingruppierung einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung)

Urteil vom 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 -
(Eingruppierung eines Schulhausmeisters)

Urteil vom 27. April 2022 - 4 AZR 463/21 -
(Korrigierende Rückgruppierung - Höhergruppierungsantrag)

Beschluss vom 27. April 2022 - 4 ABR 25/21 -
(Tätigkeitsmerkmale für Leitende Beschäftigte in der Pflege)

Urteil vom 25. Mai 2022 - 4 AZR 331/20 -
(Höhergruppierung einer Lehrkraft)

Urteil vom 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 -
(Arbeitnehmerüberlassung - tariflich verlängerte Überlassungsdauer)

Entscheidungen des Fünften Senats

Urteil vom 19. Januar 2022 - 5 AZR 346/21 -
(Annahmeverzug - Leistungswillen - unterlassener Zwischenverdienst - Böswilligkeit)

Urteil vom 9. Februar 2022 - 5 AZR 368/21 -
(Verjährung - Unzumutbarkeit der Klageerhebung als Voraussetzung für den Verjährungsbeginn)

Urteil vom 4. Mai 2022 - 5 AZR 359/21 -
(Überstundenvergütung)

Urteil vom 1. Juni 2022 - 5 AZR 28/22 -
(Annahmeverzug - Anweisung zur Durchführung von PCR-Tests)

Urteil vom 1. Juni 2022 - 5 AZR 407/21 -
(Beschäftigungsanspruch - rechtliche Unmöglichkeit - widersprüchliches Verhalten)

Urteil vom 13. Juli 2022 - 5 AZR 498/21 -
(Annahmeverzugsvergütung - Ausschlussfristen)

Urteil vom 10. August 2022 - 5 AZR 154/22 -
(Annahmeverzugsvergütung - Reiserückkehrer aus Risikogebiet)

Urteil vom 7. September 2022 - 5 AZR 128/22 -
(Hypotax-Verfahren bei vorübergehender Auslandsentsendung)

Entscheidungen des Sechsten Senats

Urteil vom 16. Dezember 2021 - 6 AZR 154/21 -
(Kündigungsschutzklage - Berufungsinstanz - Klageänderung)

Vorlagebeschluss vom 27. Januar 2022 - 6 AZR 155/21 (A) -
(Massenentlassung - Zweck des § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG)

Urteil vom 24. Februar 2022 - 6 AZR 333/21 -
(Aufhebungsvertrag - Gebot fairen Verhandelns)

Urteil vom 25. Mai 2022 - 6 AZR 224/21 -
(Wiedereinstellungsanspruch in der Insolvenz)

Urteil vom 25. Mai 2022 - 6 AZR 497/21 -
(Insolvenzanfechtung - Mindestlohn)

Urteil vom 29. Juni 2022 - 6 AZR 475/21 -
(Stufenzuordnung nach TV-L bei Einstellung)

Urteil vom 28. Juli 2022 - 6 AZR 24/22 -
(Nichtigkeitsklage - Verletzung Vorlagepflicht)

Urteil vom 25. August 2022 - 6 AZR 441/21 -
(Neumasseunzulänglichkeit - Auswirkung auf Rangfolge)

Urteil vom 25. August 2022 - 6 AZR 499/21 -
(Anforderungen an elektronisch eingereichte Schriftsätze)

Urteil vom 12. September 2022 - 6 AZR 261/21 -
(Bestandsschutzklage - Nichtbeschäftigung - Stufenaufstieg)

Entscheidungen des Siebten Senats

Urteil vom 15. Dezember 2021 - 7 AZR 453/20 -
(Befristung - wissenschaftliches Personal - Kinderbetreuung)

Urteil vom 2. Februar 2022 - 7 AZR 573/20 -
(Befristung - wissenschaftliches Personal - Qualifikierungsmaßgabe)

Beschluss vom 16. März 2022 - 7 ABR 29/20 -
(Betriebsratswahl - schriftliche Stimmabgabe)

Beschluss vom 1. Juni 2022 - 7 ABR 41/20 -
(Gemeinschaftsbetrieb - Gesamtbetriebsrat - Entsendung)

Beschluss vom 19. Oktober 2022 - 7 ABR 27/21 -
(Fortbestand der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten in einem Betrieb unter fünf)

Entscheidungen des Achten Senats

Urteil vom 25. November 2021 - 8 AZR 313/20 -
(Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung)

Urteil vom 16. Dezember 2021 - 8 AZR 498/20 -
(Karenzentschädigung - Anrechnung anderweitigen Erwerbs)

Vorlagebeschluss vom 24. Februar 2022 - 8 AZR 208/21 (A) -
(Diskriminierung wegen des Alters - Rechtfertigung)

Urteil vom 2. Juni 2022 - 8 AZR 191/21 -
(Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung)

Urteil vom 25. August 2022 - 8 AZR 14/22 -
([Un-]Pfändbarkeit einer Corona-Sonderzahlung)

Urteil vom 25. August 2022 - 8 AZR 453/21 -
(Karenzentschädigung - Einbeziehung von Leistungen Dritter)

Entscheidungen des Neunten Senats

Urteil vom 25. Januar 2022 - 9 AZR 146/21 -

(Schlussformel eines Arbeitszeugnisses - kein Anspruch auf Dankes- und Wunschformel)

Urteil vom 1. März 2022 - 9 AZR 353/21 -

(Erfüllung bei Urlaubsgewährung ohne Tilgungsbestimmung)

Urteil vom 26. April 2022 - 9 AZR 139/21 -

(Fluggesellschaft/Pilotin - Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung - Auslandsbezug - Eingriffsnorm - kein Doppelarbeitsverhältnis)

Urteil vom 26. April 2022 - 9 AZR 367/21 -

(Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen - Hinweisobliegenheiten - Verfall)

Urteil vom 24. Mai 2022 - 9 AZR 337/21 -

(Arbeitnehmerüberlassung - gemeinschaftlicher Betrieb)

Urteil vom 5. Juli 2022 - 9 AZR 476/21 -

(Unanwendbarkeit von § 10 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 9 Abs. 1 AÜG im Gesamthafenbetrieb)

Beschluss vom 16. August 2022 - 9 AZR 76/21 (A) -

(Erfüllung von Urlaub - häusliche Quarantäne)

Urteil vom 27. September 2022 - 9 AZR 468/21 -

(Luftfahrt - Wet-Lease als Arbeitnehmerüberlassung)

20. Dezember 2022 - 9 AZR 245/19 -

(Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen)

20. Dezember 2022 - 9 AZR 266/20 -

(Verjährung von Urlaubsansprüchen)

Entscheidungen des Zehnten Senats

Beschluss vom 23. Februar 2022 - 10 ABR 33/20 -
(Allgemeinverbindlicherklärung - Neuerlass - Heilung)

Urteil vom 23. Februar 2022 - 10 AZR 99/21 -
(Tarifliche Freistellungstage - Arbeitsunfähigkeit)

Urteil vom 30. März 2022 - 10 AZR 419/19 -
(Beteiligung an Privatliquidationserlösen - nachgeordnete Ärzte - konkludenter Vertragsschluss - Vertrag zugunsten Dritter)

Urteil vom 25. Mai 2022 - 10 AZR 230/19 -
(Angemessener Nachtarbeitszuschlag - Dauernachtarbeit - Vermeidbarkeit)

Urteil vom 20. Juli 2022 - 10 AZR 41/22 -
(Tariflicher Erschwerniszuschlag - Atemschutzmaske)

Beschluss vom 15. September 2022 - 10 AZB 11/22 -
(Sofortige Beschwerde - verspätete Absetzung Berufungsurteil - Beginn Fünfmonatsfrist)

Urteil vom 16. November 2022 - 10 AZR 210/19 -
(Mehrarbeitszuschläge nach dem Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit - Berücksichtigung von Urlaubsstunden)

1. Abschnitt: Recht des Arbeitsverhältnisses

I. Arbeitsbedingungen

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben auch das Bundesarbeitsgericht beschäftigt. In einem Rechtsstreit über Annahmeverzugsvergütungsansprüche einer Orchesterflötistin hatte der Fünfte Senat Gelegenheit, zur Zulässigkeit der einseitigen Anordnung von PCR-Tests durch den Arbeitgeber Stellung zu nehmen. In seinem Urteil vom 1. Juni 2022 (- 5 AZR 28/22 -) führt der Senat aus, der Arbeitgeber sei nach § 618 Abs. 1 BGB und dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die Arbeitnehmer vor Ansteckungen und den daraus resultierenden Gesundheitsgefahren zu schützen. Er muss - soweit erforderlich und zumutbar - das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz möglichst geringhalten. Daher kann er - unter Beachtung billigen Ermessens und Abwägung der beiderseitigen Interessen - die Arbeitnehmer nach

§ 106 GewO anweisen, PCR-Tests auf eine Infektion mit SARS-CoV-2 vorzunehmen, selbst wenn er damit über den durch arbeitsschutzrechtliche Vorschriften festgelegten Mindeststandard hinausgeht. Die Richterinnen und Richter des Fünften Senats bewerteten den mit einem PCR-Test mittels Nasen-Rachen-Abstrichs verbundenen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit des Arbeitnehmers als minimal und sahen ihn mit Blick auf die damit bei Einbettung in ein betriebliches Hygienekonzept verfolgten legitimen arbeitsschutzrechtlichen Ziele als verhältnismäßig und gerechtfertigt an. Für die klagende Flötistin, die die angewiesenen PCR-Tests abgelehnt hatte und in der Folge nicht beschäftigt worden war, bestand aus diesem Grund kein Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs für die Zeiten der Nichtbeschäftigung.

II. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

1. Vergütung

a) Eingruppierung

aa) Leitende Beschäftigte in der Pflege

(1) Stationsleitung

In einem vom Vierten Senat entschiedenen Fall ging es um die Eingruppierung einer Wohnbereichsleitung in einem Pflegeheim nach der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst kommunaler Beschäftigter (TVöD/VKA). Die Entgeltordnung geht für leitende Beschäftigte im Bereich der Pflege von einer dreistufigen Organisationsstruktur aus. Die Gruppen- bzw. Teamleitung ist die unterste Leitungsebene. Die nächste Stufe bildet die Station als kleinste organisatorische Einheit mit einer Stationsleitung. Auf der dritten Stufe umfasst die Bereichsleitung in der Regel mehrere Stationen. Nach der Entscheidung vom 27. April 2022 (- 4 ABR 25/21 -) hängt die Eingruppierung von leitenden Beschäftigten in der Pflege nicht da-

von ab, ob all diese Hierarchieebenen in der jeweiligen Einrichtung tatsächlich vollständig vorgehalten werden. Es kommt allein auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers an. Daher kann - auch wenn es in der Einrichtung keine Teamleitersebene gibt - eine auf der untersten Leitungsebene in einem Pflegeheim beschäftigte Wohnbereichsleitung als Stationsleitung eingruppiert sein, wenn es sich bei dem Wohnbereich um eine organisatorisch abgrenzbare und in gewissem Maße verselbständigte Einheit und damit um eine „Station“ im Tarifsinn handelt. Weiterhin müssen der Wohnbereichsleitung tatsächlich Aufgaben einer Stationsleitung wie die Koordination der pflegerischen Aufgaben, Dienstplangestaltung und Qualitätssicherung obliegen.

(2) Bereichsleitung

In einer weiteren Entscheidung vom 17. November 2021 (- 4 ABR 1/21 -) hatte der Vierte Senat im Hinblick auf die Eingruppierung eines Mitarbeiters in der Pflege nach den - mit den Regelungen des TVöD insoweit inhaltsgleichen - Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR) abzugrenzen, wann die Voraussetzungen für eine Vergütung als Bereichsleitung vorliegen und wann lediglich eine - geringer vergütete - Stationsleitung anzunehmen ist. Nach der Auslegung des Senats setzt die Bereichsleitung in der Regel voraus, dass dem Mitarbeiter mehrere Stationen mit jeweils eigenen Leitungen fachlich unterstellt sind. Sind die von dem Mitarbeiter geleiteten Einheiten keine Stationen in diesem Sinne, kann seine Tätigkeit aber gleichwohl als Bereichsleitung zu qualifizieren sein, wenn die Anforderungen an die Leitungsaufgaben über diejenigen der Leitung einer Station hinausgehen, zB weil zusätzliche übergeordnete Aufgaben übertragen sind, die zu leitende Einheit der typischen Größe eines Bereichs im Sinne der AVR entspricht oder verschiedene, organisatorisch getrennte Einheiten geleitet werden.

bb) Schulhausmeister

Mit der Eingruppierung eines Schulhausmeisters hat sich der Vierte Senat in einem Urteil vom 23. Februar 2022 (- 4 AZR 354/21 -) beschäftigt. Nach den Regelungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für kommunale Beschäftigte (TVöD/VKA) sind Schulhausmeister mit einschlägiger Berufsausbildung zB in einem Bauberuf in Entgeltgruppe 5 und, sofern sie eine Anlage der Gebäudeleittechnik eigenverantwortlich zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren haben, in Entgeltgruppe 7 eingruppiert. Der Vierte Senat hat in seiner Entscheidung ausgeführt, dass die Entgeltgruppe 7 damit keine Eingriffe in die vom Hersteller vorgenommene Programmierung der Anlage voraussetzt. Die höhere Eingruppierung ist bereits dann maßgeblich, wenn der Schulhausmeister Systemeinstellungen der zu betreuenden Anlage im Rahmen der durch den Hersteller eingeräumten Steuerungsmöglichkeiten unter Anwendung der Systemsoftware abweichend von der Grund- oder Werkseinstellung bedarfsgerecht anpasst. Im Streitfall hatte der Schulhausmeister die Heizungsanlage eines Gymnasiums unter Nutzung der vom Hersteller eingeräumten Steuerungsmöglichkeiten entsprechend den Außenbedingungen und unter Berücksichtigung von Feiertagen, Ferienzeiten und besonderen Nutzungszeiten aufgrund von Veranstaltungen bedarfsgerecht einzustellen. Dies führte

für ihn zu der höheren Eingruppierung in Entgeltgruppe 7.

cc) Höhergruppierung einer Lehrkraft anlässlich einer Beförderung

Wird eine angestellte Lehrkraft befördert, reicht es für ihre entsprechende Höhergruppierung nicht aus, dass sie die fachlichen und pädagogischen Anforderungen des Beförderungsamtes erfüllt. Wegen der Bezugnahme auf die für die Beförderung beamteter Lehrkräfte geltenden Vorschriften im Tarifvertrag über die Eingruppierung und Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder ist nach einer Entscheidung des Vierten Senats vom 25. Mai 2022 (- 4 AZR 331/20 -) außerdem erforderlich, dass die rechtlichen Voraussetzungen für die Beförderung einer vergleichbaren beamteten Lehrkraft vorliegen, dass also die angestellte Lehrkraft befördert und in eine Stelle der höheren Besoldungsgruppe eingewiesen worden wäre, wenn sie im Beamtenverhältnis stünde. Nach dem im Streitfall maßgeblichen Landesrecht setzte dies ua. die förmliche Feststellung der Eignung in einer Erprobungszeit von mindestens sechs Monaten durch den Dienstherrn voraus. Der klagenden angestellten Lehrerin, die zur stellvertretenden Schulleiterin befördert worden war, stand daher eine höhere Vergütung erst nach der Erprobungszeit und mit Vorliegen der entsprechenden Eignungsfeststellung zu.

dd) Korrigierende Rückgruppierung - Höhergruppierungsantrag

Beabsichtigt der Arbeitgeber allein aufgrund einer geänderten Bewertung der unveränderten Tätigkeit eines Beschäftigten dessen Zuordnung zu einer niedrigeren Entgeltgruppe als bisher (sog. korrigierende Rückgruppierung), kann sich der Beschäftigte zunächst ohne weitere Darlegungen auf die bisherige Entgelt- und Fallgruppe berufen. Der Arbeitgeber muss dann die objektive Fehlerhaftigkeit der bisherigen Eingruppierung darlegen und ggfs. beweisen. Der Vierte Senat hat am 27. April 2022 (- 4 AZR 463/21 -) entschieden, dass dieselben Grundsätze auch für eine geänderte Bewertung der Tätigkeit gelten, die sich zwar nicht unmittelbar auf die Vergütung auswirkt, die aber einem späteren Höhergruppierungsantrag die Grundlage entzieht. Hintergrund im Streitfall war ein Höhergruppierungsantrag einer Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die anlässlich der Ablösung des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) unter Beibehaltung ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die neue Entgeltordnung übergeleitet wurde. Sie

war nach der alten Vergütungsordnung einer bestimmten Fallgruppe innerhalb ihrer Vergütungsgruppe zugeordnet, für die sich nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Eingruppierung ergab und hat nach der Überleitung einen entsprechenden Antrag gestellt. Die Arbeitgeberin hatte allerdings noch vor dem Höhergruppierungsantrag die Bewertung der Tätigkeit geändert und die Beschäftigte einer anderen Fallgruppe derselben Vergütungsgruppe innerhalb der abgelösten Vergütungsordnung zugeordnet. Das wirkte sich innerhalb der alten Entgeltordnung zunächst nicht nachteilig auf die Vergütung aus. Mit dieser Zuordnung waren jedoch die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung nicht mehr erfüllt. Nach der Entscheidung des Vierten Senats konnte sich die Arbeitnehmerin auch im Rahmen ihres Höhergruppierungsantrags auf die ihr ursprünglich mitgeteilte Fallgruppe berufen.

ee) Stufenzuordnung bei Einstellung

Im öffentlichen Dienst neu eingestellte Arbeitnehmer sind bei Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung bereits mit der Einstellung einer höheren Vergütungsstufe innerhalb der maßgeblichen Entgeltgruppe zuzuordnen. Für das Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung kommt es bei einer Vorbeschäftigung im öffentlichen Dienst darauf an, ob die Vorbeschäftigung und die neue Tätigkeit eingruppierungsrechtlich gleichwertig sind. Die Gleichwertigkeit setzt allerdings keine identische Eingruppierung des Arbeitnehmers im Rahmen der Vorbeschäftigung voraus. Beurteilungsmaßstab ist allein der Vergleich der fachlichen Anforderungen der bisherigen und der nunmehr auszuübenden Tätigkeit. Auch eine Tätigkeit, welche bei der Vorbeschäftigung für die Eingruppierung nicht maßgeblich war, zB weil sie nur zu einem geringen Zeitanteil ausgeübt wurde, kann deshalb die für die höhere Stufenzuordnung notwendige einschlägige Berufserfahrung für die neue Tätigkeit vermitteln. Das hat der Sechste Senat am 29. Juni 2022 in Bezug auf die Stufenzuordnungsregelung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) entschieden (- 6 AZR 475/21 -).

ff) Stufenaufstieg

Ein Stufenaufstieg nach den Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD), bei dem der Arbeitnehmer nach bestimmten Zeiten der Beschäftigung in die nächsthöhere Stufe seiner Entgeltgruppe aufsteigt, setzt - abgesehen von den im TVöD abschließend festgelegten Ausnah-

men - die tatsächliche Beschäftigung des Arbeitnehmers voraus. Zeiten, in denen der Arbeitnehmer während eines Prozesses um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zB nach einer Kündigung tatsächlich nicht beschäftigt wurde, sind nach den Regelungen des Tarifvertrags für den Stufenaufstieg nicht zu berücksichtigen, wenn sich später herausstellt, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Diese Zeiten können aber nach einer Entscheidung des Sechsten Senats vom 12. September 2022 (- 6 AZR 261/21 -) gleichwohl im Wege des Schadensersatzes für den Stufenaufstieg zu berücksichtigen sein. Das setzt voraus, dass der Arbeitgeber die unterbliebene Beschäftigung während des Rechtsstreits zu vertreten hat, weil er aufgrund einer falschen Einschätzung der Rechtslage irrtümlich von der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausging.

b) Überstundenvergütung - Darlegungslast

Der Arbeitgeber ist nach einer Entscheidung des Gerichtshofes der Europäischen Union (- C-55/18 - [CCOO]) verpflichtet, ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit einzurichten (vgl. hierzu auch die Entscheidung des Ersten Senats vom 13. September 2022 (- 1 ABR 22/21 -). Der Fünfte Senat hat auch angesichts dieser Entscheidung des EuGH an seiner ständigen Rechtsprechung zur Darlegungslast im Überstundenvergütungsprozess festgehalten. Danach hat der Arbeitnehmer, der Überstundenvergütung verlangt, darzulegen und - im Bestreitensfall - zu beweisen, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten er die Überstunden geleistet hat. Außerdem muss er die Veranlassung der Überstunden durch den Arbeitgeber darlegen. Das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber aufgrund unionsrechtlicher Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet ist. In seinem Urteil vom 4. Mai 2022 (- 5 AZR 359/21 -) hat der Fünfte Senat hierzu ausgeführt, die unionsrechtlichen Regelungen der Arbeitszeitrichtlinie dienen dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Sie finden damit keine Anwendung auf deren Vergütung. Daher hat die Rechtsprechung des Gerichtshofes zur Arbeitszeiterfassung nach der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG keine Auswirkungen auf die vergütungsrechtliche Frage der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess.

c) Mehrarbeitszuschläge

Der Zehnte Senat hat am 16. November 2022 (- 10 AZR 210/19 -) auf der Grundlage einer auf sein

Ersuchen ergangenen Vorabentscheidung des Gerichtshofes der Europäischen Union (- C-514/20 -) eine Entscheidung zu Mehrarbeitszuschlägen nach dem Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit getroffen. Nach dem Wortlaut des Tarifvertrags sind für die Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nur die tatsächlich geleisteten Stunden in einem Monat zugrunde zu legen. Der Senat hat nun entschieden, dass bei gesetzes- und unionsrechtskonformer Auslegung des Tarifvertrags für das Erreichen der Stundenzahl, ab der ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Mehrarbeitszuschläge besteht, auch genommene Urlaubsstunden zu berücksichtigen sind. Andernfalls könnte der Arbeitnehmer durch die Regelung im Tarifvertrag davon abgehalten werden, seinen gesetzlichen Mindesturlaub in Anspruch zu nehmen. Denn die Nichtberücksichtigung der Urlaubsstunden bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen kann dazu führen, dass die im Tarifvertrag vorgegebene Stundenzahl, ab der die Zuschläge zu zahlen sind, in einem Monat nicht erreicht wird, obwohl der Arbeitnehmer an den Tagen des Monats, an denen er tatsächlich gearbeitet hat, Mehrarbeit geleistet hat.

d) Erschwerniszuschlag - Atemschutzmaske

Das Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske (sog. OP-Maske) während der Arbeit begründet keinen Anspruch auf einen Erschwerniszuschlag nach § 10 Nr. 1.2 des allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrags für gewerblich Beschäftigte in der Gebäudereinigung. Diese Auslegung der Tarifnorm hat der Zehnte Senat in seinem Urteil vom 20. Juli 2022 (- 10 AZR 41/22 -) vorgenommen. Nach dem Wortlaut des Tarifvertrags besteht der Anspruch auf den Zuschlag in Höhe von 10 % für Arbeiten, bei denen eine vorgeschriebene Atemschutzmaske verwendet wird. Zwar führt auch das Tragen einer OP-Maske zu einer Erschwernis bei der Arbeit. Nach dem Tarifvertrag soll aber nicht jede Erschwernis ausgeglichen werden, sondern nur solche, die ein bestimmtes Maß erreichen. Mit dem Begriff der „Atemschutzmaske“ in seiner fachtechnischen Bedeutung nach den einschlägigen Arbeitsschutzvorschriften sind nur Masken gemeint, die als persönliche Schutzausrüstung dem Eigenschutz dienen. Darunter fällt die medizinische Gesichtsmaske nicht. Sie bezweckt lediglich einen Fremdschutz.

e) Nachtarbeitszuschläge - Dauernachtarbeit

Nach den zwingenden gesetzlichen Vorgaben in § 6 Abs. 5 ArbZG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Nachtarbeit einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Nach der Rechtsprechung des Zehnten Senats ist in der Regel ein Zuschlag in Höhe von 25 % bzw. bei Dauernachtarbeit in Höhe von 30 % auf das Bruttostundenentgelt oder die Gewährung einer entsprechenden Anzahl von bezahlten freien Tagen als Ausgleich angemessen und entspricht den gesetzlichen Vorgaben. In einer Entscheidung vom 25. Mai 2022 (- 10 AZR 230/19 -) hat der Zehnte Senat nun betont, dass es sich bei diesen Werten nicht um starre Unter- oder Obergrenzen handelt. Im Einzelfall kann ein geringerer Zuschlag den gesetzlichen Vorgaben genügen, zB wenn in die Nachtarbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt und die Belastung des Nachtarbeitnehmers dadurch tatsächlich spürbar geringer ist als bei sonst üblicher Nachtarbeit. Andererseits kann auch ein höherer Zuschlag angemessen sein. Maßstab für die Angemessenheit sind stets die mit der Nachtarbeit verbundenen Beeinträchtigungen. Auch die Vermeidbarkeit von besonders belastender Dauernachtarbeit hat der Senat als wichtigen zu berücksichtigenden Umstand für die Angemessenheit der Höhe vereinbarter Zuschläge angesehen. Denn § 6 Abs. 1 ArbZG verpflichtet den Arbeitgeber, durch Arbeitszeitmodelle die gesundheitlichen Belastungen durch Nachtarbeit zu verringern und die besonders belastende Dauernachtarbeit zu vermeiden, auch wenn die Nachtarbeit an sich unvermeidbar ist.

f) Beteiligung von Krankenhausärzten an Privatliquidationserlösen

Ist ein nachgeordneter Krankenhausarzt aufgrund seines mit dem Krankenhausträger geschlossenen Arbeitsvertrags verpflichtet, an den Behandlungen von Privatpatienten des leitenden Arztes mitzuwirken, erfüllt der nachgeordnete Arzt damit seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag mit dem Krankenhausträger. Die Tätigkeit ist grundsätzlich mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Vergütung abgegolten. Es kann allerdings daneben ein Anspruch des nachgeordneten Arztes auf Beteiligung an den Privatliquidationserlösen gegen den Chefarzt bestehen, wenn hierüber eine unmittelbare - auch stillschweigend mögliche - Vereinbarung zwischen leitendem und nachgeordnetem Arzt getroffen wurde. Ferner ist es auch möglich, dass sich ein Anspruch des nachgeordneten Arztes

ohne eine solche unmittelbare Vereinbarung zwischen ihm und dem leitenden Arzt aus dem zwischen dem leitenden Arzt und dem Krankenhaus-träger geschlossenen Vertrag ergibt. Enthält dieser Regelungen dazu, wie die nachgeordneten Ärzte an den Privatliquidationserlösen des leitenden Arztes zu beteiligen sind, kann es sich um einen echten Vertrag zugunsten Dritter handeln. Das hat der Zehnte Senat in einem Urteil vom 30. März 2022 (- 10 AZR 419/19 -) entschieden. Ob derartige Vereinbarungen getroffen wurden und ob sich der Anspruch des nachgeordneten Arztes gegen den leitenden Arzt selbst oder gegen den Krankenhaus-träger richtet, muss dabei jeweils durch Auslegung im Einzelfall ermittelt werden.

g) Hypotax-Verfahren bei vorübergehender Entsendung ins Ausland

Mit dem sog. Hypotax-Verfahren hat sich der Fünfte Senat in einer Entscheidung vom 7. September 2022 (- 5 AZR 128/22 -) befasst. Eine Hypotax-Vereinbarung soll gewährleisten, dass der Arbeitnehmer während einer längerfristigen Entsendung ins Ausland, bei der er der dortigen Steuerpflicht unterliegt, weiterhin die Nettovergütung erhält, die er bei einer hypothetischen Besteuerung in Deutschland bezogen hätte. Derartige vertragliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind nach der Entscheidung als Nettolohnvereinbarungen besonderer Art grundsätzlich - auch in allgemeinen Geschäftsbedingungen - zulässig. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer bei Anwendung des ausländischen Steuerrechts wegen des dort geltenden niedrigeren Steuersatzes tatsächlich eine höhere Nettovergütung bezogen hätte. Beruht der Bruttoentgeltanspruch des Arbeitnehmers allerdings auf einem kraft beiderseitiger Tarifbindung normativ im Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrag und ist die im Ausland entrichtete Lohnsteuer geringer ist als die hypothetisch im Inland zu ent-

richtende und erreicht diese zudem zusammen mit den tatsächlich abgeführten Sozialversicherungsbeiträgen sowie den an den Arbeitnehmer auf der Grundlage einer hypothetischen Besteuerung in Deutschland ausgezahlten Nettobeträgen nicht das tarifliche Bruttoentgelt, hat der Arbeitgeber die Differenz an den Arbeitnehmer auszus zahlen. Durch den Einbehalt der lediglich hypothetisch in Deutschland zu entrichtenden Lohnsteuer, die er nicht an die deutschen Finanzbehörden abführt, erfüllt der Arbeitgeber den tariflichen Bruttovergütungsanspruch des Arbeitnehmers nicht.

h) Verjährung von Ansprüchen bei zweifelhafter Rechtslage

Vergütungsansprüche verjähren in der Regel innerhalb von drei Jahren. Der Beginn der Frist hängt nach § 199 Abs. 1 BGB von der Kenntnis des Anspruchsinhabers von den tatsächlichen anspruchsbegründenden Umständen ab. Auf die Kenntnis des Rechts kommt es nicht an. Die Klageerhebung hemmt die Verjährung. Ist dem Arbeitnehmer im Einzelfall eine Klageerhebung nicht zumutbar, weil eine unsichere und zweifelhafte Rechtslage vorliegt, die selbst ein Rechtskundiger nicht zuverlässig einschätzen kann, kann ausnahmsweise auch die Rechtsunkenntnis des Anspruchsinhabers den Beginn der Verjährung hinausschieben. Der Fünfte Senat hat in einem Urteil vom 9. Februar 2022 (- 5 AZR 368/21 -) jedoch darauf hingewiesen, dass eine Klage regelmäßig nicht erst dann zumutbar ist, wenn die Rechtsverfolgung risikolos möglich wäre oder die Rechtslage bereits höchstrichterlich geklärt ist. Denn wenn alle möglichen Anspruchsinhaber mit der Klageerhebung zuwarten, kann eine Klärung der Rechtslage überhaupt nicht erreicht werden. Gerade für unklare Fälle ist aber der Instanzenzug und gegebenenfalls die Klärung durch das zuständige oberste Gericht vorgesehen.

2. Annahmeverzug

a) Leistungsfähigkeit eines Reiserückkehrers aus einem Corona-Risikogebiet

Nimmt der Arbeitgeber die ihm angebotene Arbeitsleistung nicht an, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs. Der Anspruch besteht indes nur, wenn der Arbeitnehmer leistungsfähig ist, dh. tatsächlich und

rechtlich in der Lage, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Hat der Arbeitgeber allerdings die rechtliche Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers selbst herbeigeführt, so gerät er in Annahmeverzug und bleibt zur Zahlung der Vergütung verpflichtet. In Anwendung dieser Grundsätze haben die Richterinnen und Richter des Fünften Senats am 10. August 2022 (- 5 AZR 154/22 -) ent-

schieden, dass ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmern den Zutritt zum Betrieb verweigert, die aus einem SARS-CoV-2-Risikogebiet zurückkehren, aber nach den geltenden verordnungsrechtlichen Vorgaben keiner Quarantänepflicht unterliegen, die Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs fortzuzahlen hat. Im Streitfall war einem Reiserückkehrer aus einem Corona-Risikogebiet der Zutritt zum Betrieb verweigert worden, obwohl dieser den zu diesem Zeitpunkt vorgeschriebenen negativen PCR-Test und eine ärztliche Bescheinigung über seine Symptommfreiheit vorgelegt hatte. Mit dem Betretungsverbot hatte die Arbeitgeberin selbst die Ursache für das Ausbleiben der Arbeitsleistung gesetzt. Es ist einem Arbeitgeber nach der Entscheidung zudem auch mit Blick auf das Infektionsrisiko nicht schlechthin unzumutbar, die Arbeitsleistung eines Reiserückkehrers anzunehmen, wenn mildere Mittel wie zB die Vorlage eines weiteren aktuellen PCR-Tests vor Arbeitsaufnahme zur Verfügung stehen.

b) Leistungswilligkeit und böswilliges Unterlassen von anderweitigem Verdienst

Stellt sich in einem gerichtlichen Verfahren die Unwirksamkeit einer Kündigung heraus, schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in der Regel wegen Annahmeverzugs für die Zeit des Kündigungsschutzverfahrens auch die Vergütung. Dieser Anspruch besteht jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer ohnehin nicht leistungswillig war. Nimmt er auf entsprechende Aufforderung des Arbeitgebers die Arbeit nicht wieder auf, weil er wegen der ausstehenden Annahmeverzugsvergütung ein Zurückbehaltungsrecht geltend macht, muss er dieses Zurückbehaltungsrecht - wie der Fünfte Senat in einem Urteil vom 19. Januar 2022 (- 5 AZR 346/21 -) betont hat - wirksam ausüben. Andernfalls endet der Annahmeverzug des Arbeitgebers mit der Aufforderung. Die wirksame Ausübung des Zurückbehaltungsrechts setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die Gegenforderung, von deren Erfüllung er die Wiederaufnahme der Arbeit abhängig macht, konkret benennt und den Arbeitgeber in die Lage versetzt, diese Ansprüche auch

tatsächlich zu erfüllen. Hierzu muss der Arbeitnehmer auch die auf die Bundesagentur für Arbeit aufgrund des zwischenzeitlichen Bezugs von Arbeitslosengeld übergegangenen Ansprüche konkret beziffern. Andernfalls ist das Zurückbehaltungsrecht nicht wirksam geltend gemacht und die Nichterbringung der Arbeitsleistung ein Indiz für den fehlenden Leistungswillen. In derselben Entscheidung haben sich die Richterinnen und Richter des Fünften Senats außerdem mit der Anrechnung von böswillig unterlassenem anderweitigen Verdienst auf den Annahmeverzugsvergütungsanspruch befasst. Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während des Prozesses eine nicht vertragsgerechte Prozessbeschäftigung an, darf der Arbeitnehmer diese - ohne Folgen für seinen Annahmeverzugslohnanspruch - nur ablehnen, wenn sie objektiv unzumutbar ist. Der Arbeitnehmer kann sich allerdings regelmäßig nicht darauf berufen, eine ihm angebotene Tätigkeit sei unzumutbar, wenn er zuvor im Kündigungsschutzprozess geltend gemacht hat, die Kündigung sei aufgrund der möglichen Weiterbeschäftigung mit einer der später angebotenen Prozessbeschäftigung entsprechenden Tätigkeit unwirksam.

c) Ausschlussfristen

Der Vergütungsanspruch für tatsächlich geleistete Arbeit verfällt nach § 3 Satz 1 MiLoG in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs nicht aufgrund tarifvertraglicher (oder sonstiger) Ausschlussfristen. Besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Annahmeverzugsvergütung, ist er grundsätzlich so zu stellen, als hätte er gearbeitet. Soweit nicht aus anderer Rechtsgrundlage ein höherer Vergütungsanspruch gegeben ist, besteht der Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung wenigstens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Damit der Arbeitnehmer nicht schlechter steht, als wenn er tatsächlich gearbeitet hätte, kann der Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung in dieser Höhe mit dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes nicht mehr aufgrund einer tariflichen (oder sonstigen) Ausschlussfrist verfallen. Das hat der Fünfte Senat am 13. Juli 2022 (- 5 AZR 498/21 -) entschieden.

3. Beschäftigung

Im bestehenden Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf vertragsgerechte Beschäftigung. Diesem Anspruch kann die rechtliche Unmöglichkeit der tat-

sächlichen Beschäftigung entgegenstehen, wenn die Rechtsordnung dem Arbeitgeber verbietet, den Arbeitnehmer mit der vereinbarten Tätigkeit (weiterhin) zu beschäftigen. In seinem Urteil vom

1. Juni 2022 (- 5 AZR 407/21 -) hat der Fünfte Senat ausgehend von diesem Grundsatz allerdings angenommen, dass ein öffentlicher Arbeitgeber sich nach einer unwirksamen verhaltensbedingten Kündigung eines Schulleiters nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht darauf berufen kann, dessen weitere Beschäftigung sei rechtlich unmöglich, wenn der Arbeitgeber sich damit widersprüchlich verhält. Im Streitfall hatte das beklagte Land den Kläger in Kenntnis von dessen Ausbildung und be-

ruftlichem Werdegang zum Schulleiter bestellt, ihn jahrelang als solchen beschäftigt und mit Bestnoten bewertet. Eine ausgesprochene verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses war unwirksam. Gegenüber dem vom Schulleiter geltend gemachten Beschäftigungsanspruch berief sich das Land nun darauf, ihm fehle die erforderliche Ausbildung zum Lehramt. Darin sah der Fünfte Senat eine widersprüchliches Verhalten und verurteilte das Land zur Beschäftigung des Schulleiters.

4. Urlaub

a) Erfüllung während häuslicher Quarantäne

Der Neunte Senat hat dem Gerichtshof der Europäischen Union durch Beschluss vom 16. August 2022 (- 9 AZR 76/22 (A) -) um Vorabentscheidung darüber ersucht, ob aus der Richtlinie 2003/88/EG der Europäischen Union über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung die Pflicht des Arbeitgebers abgeleitet werden kann, einem Arbeitnehmer bezahlten Erholungsurlaub nachzugewähren, der in seinem Urlaub zwar selbst nicht erkrankt war, aber eine behördlich angeordnete Quarantäne einzuhalten hatte. Nach nationalem Recht trägt in der Regel der Arbeitnehmer das Risiko, dass der Urlaubsgenuss durch Umstände, die nach der Festlegung des Urlaubszeitraums eintreten, beeinträchtigt wird. Diese stehen der Erfüllung des Urlaubsanspruchs grundsätzlich nicht entgegen. Auch wenn die durch Urlaubsbewilligung zeitlich festgelegte Befreiung von der Arbeitspflicht nachträglich von einem anderen Freistellungstatbestand (hier: Quarantäne) „überholt“ wird, führt dies entgegen der früher vom Senat vertretenen Auffassung nicht zu einem ersatzlosen Erlöschen des Urlaubsanspruchs wegen nachträglicher Unmöglichkeit. Es bleibt bei der Urlaubserfüllung, weil die in die Zukunft gerichtete Arbeitsbefreiung zwecks Urlaubsgewährung keinen Raum für eine weitere Arbeitsbefreiung bietet. Nur ausnahmsweise ist der Urlaub bei nachträglich eintretenden „Störfällen“ nachzugewähren. Dies ist dann der Fall, wenn gesetzliche Regelungen oder Tarifbestimmungen, wie zB für Krankheitsfälle, die Nichtanrechnung von Urlaub anordnen. Eine solche Ausnahmeregelung hat der Gesetzgeber durch eine zum 17. September 2022 in Kraft getretene Änderung des Infektionsschutzgesetzes geschaffen und die Nichtanrechnung von Urlaub während einer Absonderung des Arbeitnehmers angeord-

net. Die Neuregelung entfaltet keine Rückwirkung und findet deshalb auf den streitgegenständlichen Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2020 keine Anwendung. Der Gerichtshof wird auf das Vorabentscheidungsersuchen des Senats darüber zu entscheiden haben, ob sich eine Pflicht des Arbeitgebers zur Nachgewährung bei einer Überlappung von Urlaub und Quarantäne bereits aus der europäischen Arbeitszeitrichtlinie ergibt.

b) Erfüllungsreihenfolge bei Urlaubsgewährung ohne Tilgungsbestimmung

In einem weiteren Verfahren hatte sich der Neunte Senat mit der Frage zu befassen, in welcher Reihenfolge Ansprüche des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub erfüllt werden, die auf unterschiedlichen Anspruchsgrundlagen beruhen und für die unterschiedliche Regelungen gelten. Falls der vom Arbeitgeber in einem Jahr gewährte Urlaub nicht ausreicht, um alle Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers zu erfüllen, findet die allgemeine Anrechnungsregel des § 366 BGB Anwendung. Die dort vorgegebene Tilgungsreihenfolge ist allerdings nach der Entscheidung vom 1. März 2022 (- 9 AZR 353/21 -) zur Berücksichtigung der Besonderheiten des gesetzlichen Mindesturlaubs und zur Vermeidung systemwidriger Ergebnisse zu modifizieren. Gewährt der Arbeitgeber Erholungsurlaub ohne dabei zu erklären, welchen konkreten Urlaubsanspruch er damit erfüllen will, werden zuerst die gesetzlichen Urlaubsansprüche getilgt. Das entspricht dem hypothetischen Parteiwillen. Denn mit den ersten gewährten Urlaubstagen soll dem unabdingbaren und durch den gesetzlichen Mindesturlaub abgesicherten Grunderholungsbedürfnis des Arbeitnehmers nachgekommen werden, bevor ein etwaiger durch Arbeits- oder Tarifvertrag zusätzlich eingeräumter Urlaub gewährt wird.

c) Verfall des Zusatzurlaubs bei rückwirkender Anerkennung der Schwerbehinderung

Der gesetzliche Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen besteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers kennt und ob die zuständige Behörde die Schwerbehinderung bereits - deklaratorisch - festgestellt hat. Der Verfall des Anspruchs auf Zusatzurlaub nach § 7 Abs. 3 BUrlG nach Ablauf bestimmter Fristen setzt - ebenso wie die Befristung des gesetzlichen Mindesturlaubs - voraus, dass der Arbeitgeber seine Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten erfüllt und den Arbeitnehmer so in die Lage versetzt hat, den Urlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Welche Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bestehen nun, wenn über den Antrag des Arbeitnehmers auf Anerkennung seiner Schwerbehinderung noch nicht entschieden, also noch unklar ist, ob ein Anspruch auf Zusatzurlaub besteht? Dazu hat der Neunte Senat in seiner Entscheidung vom 26. April 2022 (- 9 AZR 367/21 -) folgende Grundsätze aufgestellt: Unterrichtet der (objektiv schwerbehinderte) Arbeitnehmer den Arbeitgeber über seinen (noch nicht beschiedenen) Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, besteht eine Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers. Bezweifelt dieser das Vorliegen einer Schwerbehinderung und möchte er deshalb zunächst den Ausgang des Anerkennungsverfahrens abwarten, bevor er den Zusatzurlaub initiiert, trägt er das Risiko, den Zusatzurlaubsanspruch auch noch nach Ablauf des Urlaubsjahrs gewähren zu müssen. Wird der dem Arbeitgeber bekannte Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung später zunächst durch behördlichen Bescheid zurückgewiesen und die Schwerbehinderung dann aufgrund eines vom Arbeitnehmer eingelegten Rechtsbehelfs oder Rechtsmittels rückwirkend festgestellt, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig über diesen weiteren Gang des Anerkennungsverfahrens unterrichten. Andernfalls erlöschen die Ansprüche auf gesetzlichen Zusatzurlaub, die erst nach dem behördlichen Ablehnungsbescheid entstanden sind, innerhalb der gesetzlichen Verfallfristen, auch ohne dass der Arbeitgeber zuvor seine Mitwirkungsobliegenheiten erfüllt hat.

d) Verfall - Langzeiterkrankung

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Neunten Senats gingen die gesetzlichen Urlaubsansprüche ohne weiteres mit Ablauf des 31. März des zwei-

ten Folgejahres unter („15-Monatsfrist“), wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub aufgrund fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Diese Rechtsprechung hat der Senat in seinem Urteil vom 20. Dezember 2022 (- 9 AZR 245/19 -) in Umsetzung der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs aufgrund der Vorabentscheidung vom 22. September 2022 (- C-518/20 und C-727/20 - [Fraport]), um die ihn der Senat ersucht hatte, weiterentwickelt. Danach verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahrs durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können. Anders verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist. In dieser Fallkonstellation setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

e) Verjährung

Der gesetzliche Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung (§ 214 Abs. 1, § 194 Abs. 1 BGB). Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB jedoch nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahrs, sondern erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Mit diesem Urteil vom 20. Dezember 2022 (- 9 AZR 266/20 -) hat der Neunte Senat die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union aufgrund der Vorabentscheidung vom 22. September 2022 (- C-120/21 -) umgesetzt. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs tritt der Zweck der Verjährungsvorschriften, die Gewährleistung von Rechtssicherheit, hinter dem Ziel von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zurück, die Gesundheit des Arbeitnehmers durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme zu schützen, wenn der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber nicht tatsächlich in

die Lage versetzt wurde, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Die Gewährleistung der Rechtssicherheit dürfe nicht als Vorwand dienen, um zuzulassen, dass sich der Arbeitgeber auf sein eigenes Versäumnis berufe, den Arbeitnehmer in die Lage

zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich auszuüben. Der Arbeitgeber könne die Rechtssicherheit gewährleisten, indem er seine Obliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachhole.

5. Tarifliche Freistellungstage

Nach § 25 des Manteltarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie können Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen wählen, ob sie in einem Kalenderjahr anstelle eines tariflichen Zusatzgeldes bezahlte Freistellungstage in Anspruch nehmen. Der Zehnte Senat hat hierzu die maßgeblichen tariflichen Regelungen ausgelegt und am 23. Februar 2022 (- 10 AZR 99/21 -) entschieden, dass dieser Anspruch auf bezahlte Freistellung nicht erfüllt wird, wenn der Arbeitnehmer an dem vom Arbeitgeber festgelegten Freistellungstag arbeitsunfähig erkrankt. In diesem Fall lebt auch nicht anstelle des Anspruchs auf den Freistellungstag, den der Arbeitnehmer aufgrund seiner Erkrankung nicht nutzen kann, der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld wieder auf. Der Arbeitnehmer

behält vielmehr seinen Anspruch auf bezahlte Freistellung. Nur wenn die Freistellung aus personenbedingten Gründen auch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht oder nicht vollständig in Anspruch genommen werden kann, zB weil der Arbeitnehmer durchgehend bis zum Jahresende arbeitsunfähig erkrankt ist, tritt an die Stelle des Freistellungsanspruchs wieder der Anspruch auf das Zusatzgeld, damit für diesen Fall ein Ansammeln von Freistellungsansprüchen aus mehreren Jahren vermieden wird. In allen anderen Fällen, in denen die Freistellungstage nicht im laufenden Kalenderjahr realisiert werden, besteht der Freistellungsanspruch nach dem Tarifvertrag aber über das Kalenderjahr hinaus fort.

6. Zeugnis

Muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer am Schluss eines Arbeitszeugnisses für die geleistete Arbeit danken und ihm gute Wünsche für die Zukunft aussprechen? Diese Frage hat der Neunte Senat mit Urteil vom 25. Januar 2022 (- 9 AZR 146/21 -) verneint und damit an seiner bisherigen Rechtsprechung festgehalten. Bei verfassungskonformer Auslegung des Zeugnisanspruchs ist nach der Abwägung des Senats das durch Art. 5 Abs. 1 des Grundgesetzes geschützte Interesse des Arbeitgebers, seine innere Einstellung zu dem Arbeitnehmer sowie seine Gedanken- und Gefühlswelt nicht offenbaren zu müssen, höher zu bewerten als die auf Seiten des Arbeitnehmers mit dem Interesse an einer derartigen Schlussformel betroffene Berufsausübungsfreiheit iSv. Art. 12 Abs. 1 des Grundgesetzes. Der Arbeitnehmer ist durch die Erteilung eines Arbeitszeugnisses ohne Schlussfor-

mel nur in geringem Maße in seinen grundrechtlich geschützten Positionen betroffen. Zweck des Zeugnisses ist es, dem Leser Auskunft über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers zu geben. Dazu trägt eine Schlussformel nicht bei, weil sich aus ihr keine, über die bereits im Zeugnis enthaltene Beurteilung hinausgehenden Informationen über die Eignung des Arbeitnehmers für eine zu besetzende Stelle ergeben. Angesichts der gesetzlichen Auflistung der Zeugnisinhalte in § 109 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 GewO kann der Anspruch auf eine Schlussformel auch nicht über den Wortlaut dieser Norm hinaus aus dem allgemeinen Rücksichtnahmegebot im Arbeitsverhältnis (§ 241 Abs. 2 BGB) abgeleitet werden.

7. Karenzentschädigung

a) Berechnung - Einbeziehung von Leistungen Dritter

Bei einem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbot wird die gesetzliche (Mindest-)Karenzentschädigung auf der Grundlage der vom Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis bezogenen vertragsmäßigen Leistungen berechnet. Dies sind nur solche Leistungen, die auf dem Austauschcharakter des Arbeitsvertrags beruhen und die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer als Vergütung für geleistete Arbeit schuldet. Damit waren in einem vom Achten Senat am 25. August 2022 (- 8 AZR 453/21 -) entschiedenen Fall die dem dortigen Kläger von einer anderen Gesellschaft der Unternehmensgruppe der Arbeitgeberin im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis gewährten beschränkten Aktienerwerbsrechte - sog. Restricted Stock Units (RSUs) - bei der Berechnung seiner Karenzentschädigung nicht zu berücksichtigen. Die Vertragsarbeitgeberin des Klägers hatte sich nach den konkreten Umständen des

Falls nicht selbst zur Gewährung der RSUs an den Kläger (mit-)verpflichtet.

b) Anrechnung anderweitigen Erwerbs

Auf die zum Ausgleich für ein vereinbartes nachvertragliches Wettbewerbsverbot vom Arbeitgeber zugesagte Karenzentschädigung muss sich der Arbeitnehmer anderweitigen Erwerb anrechnen lassen, soweit die Karenzentschädigung und der erzielte Erwerb zusammen bestimmte, in § 74c Abs. 1 HGB festgelegte Grenzen überschreiten. Sieht die vertragliche Regelung zum Nachteil des Arbeitnehmers eine über die gesetzliche Anrechnungsregel hinausgehende Anrechnung von anderweitigem Erwerb vor, so ist diese Anrechnungsregel insoweit unverbindlich. An das Wettbewerbsverbot bleibt der Arbeitnehmer hingegen gebunden. Einen etwaigen anderweitigen Verdienst muss er sich dann jedoch nur im Rahmen der gesetzlichen Regelung anrechnen lassen. Das hat der Achte Senat am 16. Dezember 2021 entschieden (- 8 AZR 498/20 -).

III. Arbeitnehmerüberlassung

1. Leiharbeitsverhältnis nach ausländischem Recht

Bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung wird kraft gesetzlicher Anordnung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer begründet. Das Leiharbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und seinem vertraglichen Arbeitgeber, dem Verleiher, ist unwirksam. Der Neunte Senat hatte in einer Entscheidung vom 26. April 2022 (- 9 AZR 139/21 -) darüber zu urteilen, ob dies auch in Fällen mit Auslandsbezug gilt, wenn das Leiharbeitsverhältnis dem ausländischen Recht eines anderen EU-Mitgliedstaats unterliegt und der Arbeitnehmer im Inland verliehen wird. Die Richterinnen und Richter des Neunten Senats kamen

zu dem Ergebnis, dass in diesem Fall bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung das dem ausländischen Recht unterliegende Leiharbeitsverhältnis nicht nach den Regelungen des deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) unwirksam ist und auch keine gesetzliche Fiktion eines weiteren Arbeitsverhältnisses zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer in Deutschland neben einem im Ausland fortbestehenden Leiharbeitsverhältnis in Betracht kommt. Den Regelungen des deutschen AÜG kommt insoweit kein Vorrang vor dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden ausländischen Recht zu.

2. Gemeinschaftsbetrieb

Arbeitnehmerüberlassung und der arbeitgeberübergreifende Einsatz von Arbeitnehmern im Gemeinschaftsbetrieb schließen einander aus. Wird

der Arbeitnehmer in einem Gemeinschaftsbetrieb beschäftigt, der von seinem Vertragsarbeitgeber gemeinsam mit einem Dritten geführt wird, liegt

keine Überlassung zur Arbeitsleistung im Sinne des AÜG an den Dritten vor. Der Arbeitnehmer wird in diesem Fall nicht als Leiharbeiter in einen fremden Betrieb eingegliedert, sondern in den gemeinsamen Betrieb, an dem auch sein Arbeitgeber beteiligt ist. Der Neunte Senat hat in seiner Entscheidung vom 24. Mai 2022 (- 9 AZR 337/21 -) herausgestellt, dass ein Gemeinschaftsbetrieb nicht besteht, wenn sich die Beteiligung eines Arbeitgebers an der unternehmerischen Zusammenarbeit auf das Zurverfügungstellen seiner Arbeitnehmer an einen anderen Arbeitgeber beschränkt.

Entsprechendes gilt, wenn die Arbeitnehmer in einem nur formal unter einheitlicher Leitung errichteten Gemeinschaftsbetrieb tatsächlich einer nach Vertragsarbeitgebern getrennten Personalführung unterliegen. Ein Indiz für eine solche Fallkonstellation kann darin liegen, dass die im „Gemeinschaftsbetrieb“ durchgeführten Betriebsratswahlen getrennt nach Arbeitgebern erfolgen. Denn nach der Vorstellung des BetrVG ist die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrats kennzeichnend für den Gemeinschaftsbetrieb.

3. Gesamthafenbetrieb

Zur Schaffung stetiger Arbeitsverhältnisse von Hafenarbeitern kann nach dem Gesamthafenbetriebsgesetz auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ein Gesamthafenbetrieb als besonderer Arbeitgeber geschaffen werden. Dieser hat die Aufgabe, die bei ihm angestellten Gesamthafenarbeiter den einzelnen Hafenbetrieben bedarfsorientiert zuzuweisen. Für diese Überlassung von Gesamthafenarbeitern durch den Gesamthafenbetrieb an die Hafeneinzelbetriebe bedarf es keiner Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. Weder der Erlaubnisvorbehalt nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG

noch das Rechtsfolgensystem des § 10 Abs. 1 iVm. § 9 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 1a und Nr. 1b AÜG mit seiner gesetzlichen Anordnung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeiter und Entleiher finden im Gesamthafen Anwendung. Die Vorschriften des Gesamthafenbetriebsgesetzes und die aufgrund dessen erlassenen Regelungen verdrängen nach einer Entscheidung des Neunten Senats vom 5. Juli 2022 (- 9 AZR 476/21 -) als speziellere Normen das Erfordernis einer behördlichen Erlaubnis für die Überlassung von Arbeitnehmern sowie die den Bestand des Arbeitsverhältnisses regelnden Bestimmungen im AÜG.

4. Luftfahrt - Wet-Lease

In einem Verfahren aus dem Bereich der Luftfahrt hat sich der Neunte Senat mit der Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung und der Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrags im Zusammenhang mit sog. Wet-Lease befasst. Hierbei handelt es sich um eine Dienstleistung, bei der ein Luftfahrtunternehmen einzelne Flüge von einem anderen Unternehmen durchführen lässt, welches dafür aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung die Flugzeuge nebst Besatzung, Wartung und Versicherung für den Flugbetrieb zur Verfügung stellt. Geklagt hatte ein Flugbegleiter, der von seiner Vertragsarbeitgeberin als Teil der Crew zusammen mit dem Flug-

zeug an die beklagte Fluggesellschaft überlassen worden war. Er machte geltend, es handele sich um unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung mit der Folge, dass zwischen ihm und der beklagten Fluggesellschaft ein Arbeitsverhältnis begründet worden sei. In seinem Urteil vom 27. September 2022 (- 9 AZR 468/21 -) hat der Neunte Senat erkannt, dass es sich bei der konkreten Überlassung des Klägers im Rahmen des sog. Wet-Lease nicht um eine (unerlaubte) Arbeitnehmerüberlassung handele. Denn kennzeichnend für die Überlassung von Arbeitnehmern iSd. AÜG ist, dass der Verleiher dem Entleiher die Befugnis einräumt, das ihm als Arbeitgeber zustehende Weisungsrecht dem Leih-

arbeitnehmer gegenüber auszuüben. Im Streitfall waren die vertraglichen Vereinbarungen zwischen den beiden Luftfahrtunternehmen demgegenüber so ausgestaltet, dass das Weisungsrecht der das Flugzeug stellenden Vertragsarbeitgeberin gegen-

über der darauf eingesetzten Besatzung unangestastet blieb. Die beklagte Fluggesellschaft war nicht berechtigt, gegenüber den Besatzungsmitgliedern einseitig Weisungen zu Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Arbeitsleistung zu erteilen.

5. Verlängerte Überlassungshöchstdauer aufgrund Tarifvertrags

Grundsätzlich darf nach § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG derselbe Leiharbeitnehmer an denselben Entleiher nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate überlassen werden. Allerdings kann in einem Tarifvertrag von Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche abweichend hiervon eine andere Überlassungshöchstdauer festgelegt werden. Damit hat der Gesetzgeber in § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche eine über die im Tarifvertragsgesetz vorgesehenen Arten von Tarifnormen und deren Bindungswirkung hinausgehende Regelungsbefugnis eingeräumt. Die tarifliche Änderung der zulässigen Überlassungshöchstdauer mit Wirkung auch für den Verleiher und den überlassenen Arbeitnehmer erfordert daher nach einem Urteil des Vierten Senats vom 14. September 2022 (- 4 AZR 83/21 -) allein die Tarifbindung der Entleiherin. Eine Tarifgebundenheit nach den Vorschriften des Tarifvertragsgesetzes ist für Verleiher und Leiharbeitnehmer entbehrlich. Dass der Gesetzgeber die Befugnis zur Regelung einer verlängerten Überlassungshöchstdauer allein den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche eingeräumt hat, ist zudem nach Auffassung des Vierten Senats verfassungsrechtlich unbedenklich. Die

verfassungsrechtlich garantierte Koalitionsfreiheit der Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche ist dadurch nicht verletzt. Sie können den Inhalt der Leiharbeitsverhältnisse weiterhin durch Tarifverträge regeln. Die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer durch das Gesetz dient dem Schutz der Leiharbeitnehmer. Die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit, durch Tarifvertrag hiervon abzuweichen, soll den flexiblen Einsatz von Leiharbeit zur Deckung von Auftragsspitzen weiterhin ermöglichen. Der Gesetzgeber konnte zur Erreichung dieses Ziels angesichts seines bestehenden Beurteilungs- und Prognosespielraums davon ausgehen, dass die Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche aufgrund ihrer größeren Sachnähe den Bedarf zum Einsatz von Leiharbeitnehmern in ihrer Branche - auch über die gesetzlich festgelegte Höchstüberlassungsdauer hinaus - besser einschätzen können als die der Zeitarbeitsbranche und hat nur ersteren die entsprechende Regelungsbefugnis eingeräumt. Angesichts der größeren Sachnähe der Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche sah der Senat auch keine Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes nach Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes.

IV. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit

1. Behinderung

a) Pflicht öffentlicher Arbeitgeber zur Meldung freier Stellen an die Arbeitsagentur

Der Verstoß eines Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, begründet nach der Rechtsprechung des Achten Senats regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer-)Behinderung, weil

diese Pflichtverletzungen grundsätzlich geeignet sind, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein. Nach einer Entscheidung vom 25. November 2021 (- 8 AZR 313/20 -) besteht eine solche Vermutung der Benachteiligung ua. dann, wenn öffentliche Arbeitgeber entgegen ihrer bestehenden gesetzlichen Verpflichtung zu besetzende Stellen - nachdem sie eine interne Besetzung erfolglos ge-

prüft haben - nicht frühzeitig den Agenturen für Arbeit melden. Die ordnungsgemäße Meldung erfordert nach der Entscheidung die Erteilung eines Vermittlungsauftrags unter Angabe der erforderlichen Daten an die bei der Agentur für Arbeit eingerichteten besonderen Stellen zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben der Agentur zur Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Die bloße Veröffentlichung eines Stellenangebots über die Jobbörse der Arbeitsagentur reicht hingegen nicht.

b) Beteiligung des Integrationsamts bei Kündigung

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen bedarf gemäß § 168 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts. In einer Entscheidung vom 2. Juni 2022 (- 8 AZR 191/21 -) hat der Achte Senat geurteilt, dass dieses Erfordernis

ebenfalls zu den Verfahrenspflichten zugunsten Schwerbehinderter gehört. Hat der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung die erforderliche Zustimmung nicht eingeholt, kann dies die Vermutung begründen, dass der schwerbehinderte Mensch mit der Kündigung wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt wurde. Des Weiteren kann auch ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die Pflicht nach § 167 Abs. 1 SGB IX, bei Eintreten von Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis des schwerbehinderten Menschen gefährden können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat sowie das Integrationsamt im Rahmen eines Präventionsverfahrens zu beteiligen, die Vermutung der Benachteiligung wegen der Behinderung begründen. Das setzt allerdings voraus, dass dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung bekannt ist. Andernfalls kann sie nicht ursächlich für die Benachteiligung sein.

2. Alter

Nach Auffassung des Achten Senats sind die Wünsche von Menschen mit Behinderung bei persönlichen Assistenzleistungen zB nach einem bestimmten Alter der Assistenzperson - soweit im Einzelfall angemessen - zu respektieren. Im Streitfall suchte eine 28-jährige Studentin mit Behinderung eine persönliche Assistenz im Alter zwischen 18 und 30 Jahren. Sie lehnte eine ältere Bewerberin ab. Der Achte Senat sah darin eine Benachteiligung

der Bewerberin wegen ihres Alters und hat den Gerichtshof der Europäischen Union mit Beschluss vom 24. Februar 2022 (- 8 AZR 208/21 (A) -) um Vorabentscheidung über die Frage ersucht, ob diese Benachteiligung unter Berücksichtigung des besonderen Schutzes behinderter Menschen nach den dem nationalen Antidiskriminierungsrecht zugrundeliegenden europäischen Regelungen gerechtfertigt sein kann.

V. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Kündigung

a) Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt, muss der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) durchführen, um zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Verletzt der Arbeitgeber

diese Pflicht, wirkt sich das auf den Umfang seiner Darlegungslast im Verfahren über die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung aus. Er muss dann darlegen, dass auch mit Hilfe des bEM keine im Verhältnis zur Kündigung milderen Mittel hätten erkannt und entwickelt werden können, um neuerliche Fehlzeiten zu vermeiden und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer nach dem Abschluss eines durchgeführten bEM-Verfahrens weiterhin oder erneut länger als

sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist, muss der Arbeitgeber ein neuerliches bEM durchführen. Das gilt nach einer Entscheidung des Zweiten Senats vom 18. November 2021 (- 2 AZR 138/21 -) auch dann, wenn nach dem zuvor durchgeführten bEM noch kein Jahr vergangen ist. Das bEM hat demnach kein „Mindesthaltbarkeitsdatum“.

b) Wahrheitswidrige Tatsachenbehauptungen des Arbeitnehmers

Die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast bei wahrheitswidrigen Tatsachenbehauptungen des Arbeitnehmers, die im Einzelfall eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder seine Auflösung durch das Gericht rechtfertigen können, hat den Zweiten Senat in einem Urteil vom 16. Dezember 2021 (- 2 AZR 356/21 -) beschäftigt. Nach der Entscheidung trägt der Arbeitgeber auch dann die Beweislast für den von ihm behaupteten Kündigungs- oder Auflösungsgrund, wenn die Tatsachenbehauptungen des Arbeitnehmers den Straftatbestand der üblen Nachrede (§ 186 StGB) erfüllen. Für die Strafbarkeit nach dieser Vorschrift reicht es bereits aus, wenn die Wahrheit einer behaupteten ehrenrührigen Tatsache nicht bewiesen werden kann. Die strafrechtliche Beurteilung des Verhaltens des Arbeitnehmers ist für die kündigungsrechtliche Bewertung jedoch ohne Belang. Der Arbeitgeber muss nach allgemeinen Grundsätzen im Kündigungsschutzprozess beweisen, dass die Tatsachenbehauptungen des Arbeitnehmers unwahr sind. Wenn es sich dabei allerdings um eine sog. negative Tatsache handelt, muss der Arbeitnehmer im Rahmen einer sekundären Darlegungslast vortragen, welche konkreten Umstände für die Wahrheit seiner Behauptungen sprechen. Dem Arbeitgeber obliegt dann (nur) der Nachweis, dass diese Darstellung des Arbeitnehmers nicht zutrifft.

c) Kirchenaustritt vor Beginn des Arbeitsverhältnisses

Darf ein der katholischen Kirche zugeordneter Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen, weil der ehemals der katholischen Kirche angehörige Arbeitnehmer vor Beginn des Arbeitsverhältnisses aus der Kirche ausgetreten ist, wenn er von seinen Arbeitnehmern im Übrigen nicht verlangt, dass sie der katholischen Kirche angehören? Der Zweite Senat sieht in einer mit dem Kirchenaustritt vor Beginn des Arbeitsverhältnisses begründeten Kündigung eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion. Eine Rechtfertigung der Un-

gleichbehandlung kann nur nach den Vorschriften des AGG erfolgen. Für deren Auslegung ist der Inhalt der Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) sowie der Charta der Grundrechte der Europäischen Union maßgeblich. Der Senat hat daher mit Vorlagebeschluss vom 21. Juli 2022 (- 2 AZR 130/21 (A) -) den Gerichtshof der Europäischen Union um eine Auslegung des Unionsrechts ersucht.

d) Kündigungserklärungsfrist bei außerordentlicher Kündigung

Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund kann der Arbeitgeber nur innerhalb von zwei Wochen erklären, nachdem er oder eine für ihn kündigungsberechtigte Person von den Kündigungsgründen erfahren hat. Der Zweite Senat hat dazu am 5. Mai 2022 (- 2 AZR 483/21 -) entschieden, dass es dem Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen verwehrt sein kann, sich auf die (formale) Einhaltung der Frist zu berufen. Der Senat hat dies angenommen, wenn der Arbeitgeber keine frühere Kenntnis von den Kündigungsgründen hatte, weil er den Informationsfluss zielgerichtet verhindert oder durch Organisationsmaßnahmen treuwidrig behindert hat. Daneben muss die Person, die selbst nicht zur Kündigung berechtigt ist, aber bereits zu einem früheren Zeitpunkt den Kündigungssachverhalt kannte, eine so herausgehobene Stellung im Betrieb innehaben, dass sie tatsächlich und rechtlich in der Lage ist, den Sachverhalt so umfassend zu klären, dass der kündigungsberechtigte allein auf dieser Grundlage seine Kündigungsentscheidung abschließend treffen kann. Dann kann der Arbeitgeber sich nicht darauf berufen, er selbst habe erst später von den Kündigungsgründen erfahren.

e) Kündigungsverbot gegenüber Schwangeren

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau während ihrer Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt ist oder, wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Bei der Berechnung des Beginns dieses Kündigungsverbots ist generalisierend vom frühestmöglichen Zeitpunkt des Vorliegens einer Schwangerschaft auszugehen und daher von dem ärztlich festgestellten mutmaßlichen Tag der Entbindung - ohne diesen mitzuzählen - um 280 Tage zurück-

zurechnen. An dieser ständigen Rechtsprechung hat der Zweite Senat in seinem Urteil vom 24. November 2022 (- 2 AZR 11/22 -) festgehalten. Zwar werden bei dieser Berechnungsmethode auch Tage einbezogen, in denen das Vorliegen einer Schwangerschaft eher unwahrscheinlich ist. Bei einer Berechnung anhand der durchschnittlichen Schwangerschaftsdauer (266 Tage vor dem mutmaßlichen Entbindungstermin) wäre jedoch nicht gewährleistet, dass jede tatsächlich schwangere Frau den besonderen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen kann. Dieser Sichtweise stünde der unionsrechtlich gebotene umfassende Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen entgegen. Dadurch bewirkte Eingriffe in Grundrechte des Arbeitgebers wiegen - selbst wenn sie vorlägen - nicht so schwer, dass demgegenüber der verfassungsrechtlich in Art. 6 Abs. 4 des Grundgesetzes verankerte Schutz werdender Mütter zurücktreten muss.

f) Massenentlassungsanzeige

aa) Übermittlung der Unterrichtung des Betriebsrats an die Agentur für Arbeit

Der Arbeitgeber ist bei Massenentlassungen ua. verpflichtet, im Rahmen seiner Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG der Agentur für Arbeit bestimmte Teile seiner Mitteilung an den Betriebsrat, die in dem vorher mit diesem durchzuführenden Konsultationsverfahren erfolgt ist, zu übermitteln. Der Sechste Senat hat

sich in einem von ihm zu entscheidenden Verfahren gefragt, ob diese Verpflichtung auch dem individuellen Schutz des Arbeitnehmers diene. Nur dann könnte ein Verstoß des Arbeitgebers zur Nichtigkeit der Kündigung führen. Da die Norm der Umsetzung der europäischen Massenentlassungsrichtlinie (98/59/EG) diene, hat der Senat mit Beschluss vom 27. Januar 2022 (- 6 AZR 155/21 (A) -) den Gerichtshof der Europäischen Union um die Auslegung des Zwecks der in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtung des Arbeitgebers im Wege der Vorabentscheidung ersucht.

bb) Fehlende Sollangaben

In der Massenentlassungsanzeige an die Bundesagentur für Arbeit soll der Arbeitgeber außerdem nach dem Gesetz Angaben zu Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer machen. Fehlen diese Angaben, führt dies nach dem Willen des nationalen Gesetzgebers, der für diese Angaben nur eine Sollvorschrift getroffen hat, nicht zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen. Das hat der Zweite Senat am 19. Mai 2022 (- 2 AZR 467/21 -) entschieden. Auch die der Vorschrift zugrundeliegende europäische Massenentlassungsrichtlinie verlangt nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes nicht, dass die genannten Sollangaben in der Massenentlassungsanzeige zwingend enthalten sind.

2. Befristung nach dem WissZeitVG

a) Qualifizierungszweck

Die besonderen Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) setzen voraus, dass die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt. Dabei ist bei dem in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallenden wissenschaftlichen oder künstlerischen Personal an staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen nicht automatisch davon auszugehen, dass dieser Zweck der Qualifizierungsförderung gegeben ist. Vielmehr ist dies von den Gerichten ausdrücklich festzustellen. Zu den konkreten Anforderungen dieses Tatbestandsmerkmals hat der Siebte Senat in seinem Urteil vom 2. Februar 2022 (- 7 AZR 573/20 -) weiter ausgeführt, die eigene Qualifikation des befristeten Beschäftigten werde

jenseits der angestrebten Promotion oder Habilitation auch dann gefördert, wenn mit der befristeten Tätigkeit eine wissenschaftliche oder künstlerische Kompetenz gefördert wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere auch außerhalb der Hochschule befähigt. Maßgeblich sind dabei die Umstände bei Vertragsschluss.

b) Verlängerte Höchstbefristungsdauer bei Kinderbetreuung

Die befristete Beschäftigung von nicht promoviertem, wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal an Hochschulen ist nach den Regelungen des WissZeitVG bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist die befristete Beschäftigung für weitere sechs Jahre zulässig. Die zulässige Höchstbefristungs-

dauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Der Siebte Senat hat am 15. Dezember 2021 (- 7 AZR 453/20 -) entschieden, dass eine Kinderbetreuung in diesem Sinne nicht voraussetzt, dass das zu betreuende Kind im Haushalt des Beschäftigten lebt. Die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer tritt auch dann ein, wenn der sorgeberechtigte Elternteil das im Haushalt des anderen

Elternteils lebende Kind im Rahmen üblicher Umgangsregelungen - etwa an jedem oder jedem zweiten Wochenende sowie im Urlaub bzw. in den Ferien - regelmäßig betreut. Denn auch hierdurch entsteht eine zeitliche Mehrbelastung, die das wissenschaftliche Arbeiten beeinträchtigen kann und der der Gesetzgeber durch die Verlängerungsoption Rechnung tragen wollte.

3. Aufhebungsvertrag

Will der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag schließen, hat er nach dem Gebot fairen Verhandelns die Interessen des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen und darf dessen Entscheidungsfreiheit nicht unfair beeinträchtigen. Diese vertragliche Nebenpflicht des Arbeitgebers hat der Sechste Senat in seinem Urteil vom 24. Februar 2022 (- 6 AZR 333/21 -) konkretisiert. Danach verhandelt der Arbeitgeber noch nicht unfair, wenn er den von ihm angebotenen Aufhebungsvertrag nur zur sofortigen Annahme unterbreitet und der Arbeitnehmer diesen - entsprechend § 147 Abs. 1 Satz 1 BGB - nur sofort annehmen kann. Dadurch wird die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers nicht unfair beeinträchtigt. Es handelt sich um einen im Rahmen von Vertragsverhandlungen zulässigen Druck, mit dem der Arbeitgeber auf legitime Weise versucht, sein Verhandlungsziel zu erreichen. Daneben hat

der Sechste Senat sich in der genannten Entscheidung außerdem damit auseinandergesetzt, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber mit einer (außerordentlichen) Kündigung drohen darf, um den Arbeitnehmer zur Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags zu bewegen. Er hat die bisherige Rechtsprechung bestätigt, nach der die Drohung widerrechtlich ist, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte, weil er unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls davon ausgehen musste, die angedrohte Kündigung werde einer arbeitsgerichtlichen Prüfung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht standhalten. Dieser Prüfungsmaßstab gilt nach dem Urteil des Sechsten Senats auch dann, wenn die Drohung durch den Arbeitgeber in Gegenwart eines Rechtsanwalts oder durch diesen Rechtsanwalt selbst erfolgt.

VI. Betriebliche Altersversorgung

1. Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss - Ausschluss durch Tarifvertrag

Der gesetzliche Anspruch des Arbeitnehmers auf Verwendung eines Teils seines Entgelts für die betriebliche Altersversorgung (sog. Entgeltumwandlung) sowie die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung von Zuschüssen für die betriebliche Altersversorgung zusätzlich zum umgewandelten Entgelt kann durch Tarifvertrag ausgeschlossen werden. Das gilt jedenfalls für solche Tarifverträge, die nach dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 1. Januar 2018 geschlossen wurden. Die Regelung kann auch in einem Haustarifvertrag unter

Bezugnahme auf ältere, vor dem 1. Januar 2018 geschlossene Tarifverträge getroffen werden. Das hat der Dritte Senat am 8. März 2022 entschieden (- 3 AZR 362/21 -).

2. Arbeitgeberzuschuss - Übergangsregelung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zusätzlich zum umgewandelten Entgelt einen Zuschuss in Höhe von 15 % zur betrieblichen Altersversorgung des Arbeitnehmers zu zahlen. Für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, gilt dies nach einer Übergangsregelung im Betriebsrentengesetz allerdings erst ab dem 1. Januar 2022. Für diesen vorübergehenden gesetzlichen Ausschluss des Anspruchs auf den Arbeitgeberzuschuss kommt es nach ei-

nem Urteil des Dritten Senats vom 8. März 2022 (- 3 AZR 361/21 -) darauf an, dass für die Vertragsparteien einer kollektiven Entgeltumwandlungsvereinbarung zB in einem Tarifvertrag nach dem 1. Januar 2019 die Notwendigkeit bestand, auf das neue Recht und die Zuschusspflicht zu reagieren. Nicht entscheidend ist demgegenüber, wann im einzelnen Arbeitsverhältnis eine „neu abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarung“ aufgrund eines Tarifvertrags umgesetzt wurde.

3. Ablösung einer Versorgungsordnung

Auch gewerkschaftliche Arbeitgeber dürfen Eingriffe in künftige, noch nicht erdiente, dienstzeitabhängige Zuwächse von Betriebsrentenanwartschaften ihrer Arbeitnehmer nur bei Vorliegen sachlich-proportionaler Gründe vornehmen. Die Gewerkschaft muss für solche Eingriffe darlegen, dass die Nichtablösung ihres Versorgungssystems ihre gewerkschaftlichen Handlungsspielräume künftig einschränken würde. Dabei ist das Interesse der Gewerkschaft an einer Änderung des Versorgungswerks gegenüber den Interessen der Arbeitnehmer an dessen unveränderter Beibehaltung abzuwägen. Mit dieser Entscheidung vom 3. Mai 2022 (- 3 AZR 472/21 -) hat der Dritte Senat seine

Rechtsprechung zur Ablösung von Versorgungsordnungen durch eine Gewerkschaft als Arbeitgeberin geändert. Er war bisher davon ausgegangen, im Fall eines gewerkschaftlichen Arbeitgebers reichten sachliche Gründe. Eine Prüfung der Verhältnismäßigkeit der Änderung des Versorgungswerks fand nicht statt. Es bleibt aber auch nach der nun getroffenen Entscheidung dabei, dass die Arbeitsgerichte die durch Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes geschützte koalitionspezifische Verwendung der Gewerkschaftsmittel im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung nicht zu überprüfen oder zu bewerten haben.

4. Mindestehedauer bei Hinterbliebenenversorgung

Darf der Arbeitgeber in allgemeinen Geschäftsbedingungen eine zugesagte Hinterbliebenenversorgung davon abhängig machen, dass der Hinterbliebene mit dem verstorbenen Arbeitnehmer mindestens zwölf Monate verheiratet war? Ja, meint der Dritte Senat und hat dies in seinem Urteil vom 2. Dezember 2021 (- 3 AZR 254/21 -) mit dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers begründet, die Versorgung der Hinterbliebenen nur für solche Todesfallrisiken des Arbeitnehmers zu gewähren, die sich nicht bereits im Zeitpunkt der Eheschließung konkretisiert haben. Allerdings muss der Arbeitgeber dem Hinterbliebenen auch die Möglichkeit einräumen, bei kürzerer Ehe-dauer darzulegen und ggfs. zu beweisen, dass der ursprünglich versorgungsberechtigte Arbeitnehmer aufgrund eines erst nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder einer erst danach eingetretenen

Krankheit verstorben ist, dass also das Todesfallrisiko bei Eheschließung noch nicht bestand. Einen allgemeinen Gegenbeweis, dass es sich nicht um eine reine Versorgungsehe handelte, wie er zB im gesetzlichen Sozialversicherungsrecht und den Regelungen der Beamtenversorgung zugelassen ist, muss der Arbeitgeber aber in seinen allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht gestatten. Es steht ihm grundsätzlich frei, ob er Leistungen der Hinterbliebenenversorgung verspricht. Daher ist er auch nicht gehalten, für derartige Leistungen vergleichbare Regelungen aufzustellen, wie sie in der gesetzlichen Rentenversicherung bestehen.

5. Überschussbeteiligung durch Einmalzahlung

Der Arbeitgeber hat regelmäßig die Anpassung einer betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber zu entscheiden. Diese Pflicht entfällt nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG allerdings ua. dann, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Dabei muss grundsätzlich eine dauerhafte Anpassung der laufenden Leistungen erfolgen. Auch befristete Erhöhungen sind ausnahmsweise zulässig, wenn sichergestellt ist, dass dauernde und ggfs. vorübergehende Rentenerhöhungen in einem angemessenen Verhältnis

zueinander stehen und der Anteil der nur befristeten Erhöhungen nicht unangemessen hoch ist. Am 3. Mai 2022 (- 3 AZR 374/21 -) hat der Dritte Senat in diesem Zusammenhang entschieden, dass auch die Gewährung einer einmaligen 13. Monatsrente zur Überschussbeteiligung und eine erst in einem zweiten Schritt vorgesehene dauerhafte Erhöhung der laufenden Leistungen die gesetzlichen Voraussetzungen nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG erfüllt und zum Wegfall der regelmäßigen Anpassungsprüfungspflicht führt. Die Einmalzahlung in Form einer 13. Monatsrente ist nach der Entscheidung nicht unangemessen hoch, weil sie weniger als 10 % der laufenden Leistungen beträgt.

6. Anpassungsprüfungspflicht - Übergangsregelung

Die Regelung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG über den - unter bestimmten Voraussetzungen möglichen - Wegfall der regelmäßigen Anpassungsprüfungspflicht trat am 31. Dezember 2015 in Kraft. Nach der Rechtsprechung des Dritten Senats wirkte sich diese Norm nach der damaligen Rechtslage nicht auf Anpassungstichtage vor dem 31. Dezember 2015 aus. Für diese verblieb es bei der regelmäßigen Anpassungsprüfungspflicht. Mit einer am 24. August 2017 in Kraft getretenen Übergangsregelung (§ 30c Abs. 1a BetrAVG) bestimmte der Gesetzgeber daraufhin, dass der Wegfall der Anpassungsprüfungspflicht rückwirkend

auch für Anpassungszeiträume gilt, die vor dem 1. Januar 2016 liegen. Nun hat der Dritte Senat am 3. Mai 2022 (- 3 AZR 408/21 -) hierzu entschieden, dass diese Übergangsregelung nicht gegen das verfassungsrechtliche Rückwirkungsverbot verstößt. Aufgrund der Rechtsentwicklung mit bereits zuvor erfolgten Korrekturen der Rechtsprechung durch Gesetzesanpassungen sei das Anliegen des Gesetzgebers, die Anpassungsprüfungspflicht auszuschließen, bereits zuvor klar erkennbar gewesen. Vertrauensschutz scheide daher aus.

2. Abschnitt: Kollektives Arbeitsrecht

I. Tarifrecht

1. Teilweise Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung

Die Tariffähigkeit ist die rechtliche Fähigkeit von Arbeitnehmerkoalitionen, in dem von ihnen in ihrer Satzung selbst festgelegten Organisationsbereich wirksam Tarifverträge abzuschließen. Sie setzt eine gewisse Durchsetzungsfähigkeit gegenüber Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden als sozialen Gegenspielern voraus, die wesentlich durch die

Mitgliederstärke der Vereinigung vermittelt wird. Die Tariffähigkeit ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für den von der Gewerkschaft beanspruchten Zuständigkeitsbereich einheitlich und unteilbar. Eine teilweise, auf bestimmte Branchen, Regionen, Berufskreise oder Personengruppen beschränkte Tariffähigkeit gibt

es nicht. Dies hat der Erste Senat in einer Entscheidung vom 13. September 2022 (- 1 ABR 24/21 -) betont und deshalb einen auf die Feststellung der teilweisen Tarifunfähigkeit der Gewerkschaft ver.di im Bereich der Pflegebranche - dies ist nur

ein Teilbereich des satzungsmäßigen Organisationsbereichs von ver.di - gerichteten Antrag eines Arbeitgeberverbands als unzulässig abgewiesen. Aus prozessualen Gründen steht mit dieser Entscheidung zudem fest, dass ver.di tariffähig ist.

2. Gewerkschaftlicher Anspruch auf Durchführung eines Tarifvertrags

Die tarifvertragschließende Gewerkschaft hat gegenüber einem tarifgebundenen Arbeitgeber einen Anspruch darauf, dass dieser sich gegenüber den bei ihm beschäftigten Mitgliedern der Gewerkschaft an den Tarifvertrag hält und diesen auch durchführt. Für die übrigen Arbeitnehmer, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind, kann die Gewerkschaft dies hingegen nicht verlangen. Macht eine Gewerkschaft gegenüber einem Arbeitgeber die Durchführung eines Haustarifvertrags geltend, muss sie in dem hierauf gerichteten Leistungsantrag die davon erfassten Gewerkschaftsmitglieder allerdings zunächst nicht namentlich benennen. Das hat der Vierte Senat in einem Urteil vom 13. Oktober 2021 (- 4 AZR 403/20 -) entschieden. Die konkrete Benennung muss erst in einem späteren Zwangsvollstreckungsverfahren zur Durch-

setzung des titulierten Anspruchs erfolgen. Zwar wird dadurch die namentliche Feststellung der Gewerkschaftsmitglieder vom Erkenntnisverfahren in das spätere Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert. Das ist aber nach Auffassung des Vierten Senats zur Gewährung effektiven Rechtsschutzes hinzunehmen. Durch namentliche Benennung der Mitglieder im Erkenntnisverfahren müsste die Gewerkschaft ihre Mitgliederstärke im Betrieb gegenüber dem Arbeitgeber frühzeitig offenlegen, obwohl dies für die rechtskräftige Klärung, ob und in welchem Umfang der Durchführungsanspruch der Gewerkschaft „an sich“ besteht, nicht erforderlich und mit Rücksicht auf den verfassungsrechtlichen Schutz der Gewerkschaft, ihrer Organisation und Betätigung nach Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes nach Möglichkeit zu vermeiden ist.

3. Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen

Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) vom 29. Oktober 2019 des Entgelttarifvertrags für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Hessen vom 16. Juli 2009 ist unwirksam. Das hat der Zehnte Senat mit Beschluss vom 23. Februar 2022 (- 10 ABR 33/20 -) festgestellt und sich dabei mit der Frage beschäftigt, unter welchen Voraussetzungen Mängel einer AVE geheilt werden können. Der Senat hat seine bisherige Rechtsprechung bekräftigt, nach der alle materiellen und formellen Mängel zur Nichtigkeit einer AVE führen. Da das Gesetz für diese Mängel kein besonderes Heilungsverfahren vorsieht, können sie nach dem Normerlass grundsätzlich auch nicht im Rahmen eines

ergänzenden Verfahrens geheilt werden, mit dem nur der fehlerhafte Verfahrensschritt nachgeholt wird. Allerdings kann die für den Erlass der AVE zuständige Behörde eine Heilung durch Neuerlass einer Allgemeinverbindlicherklärung desselben Tarifvertrags vornehmen. Das setzt aber nach der Entscheidung des Zehnten Senats grundsätzlich voraus, dass die materiell-rechtlichen Voraussetzungen einer wirksamen AVE im Zeitpunkt ihres (Neu-)Erlasses ebenso gegeben sind wie die Einhaltung der erforderlichen Verfahrensschritte. Der Rückgriff auf Teile des vorherigen, mangelhaften Verfahrens scheidet dabei regelmäßig aus.

II. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht

1. Wahl des Betriebsrats

Der Siebte Senat hat sich in einer Entscheidung vom 16. März 2022 (- 7 ABR 29/20 -) mit Fragen der Briefwahl bei Betriebsratswahlen befasst. Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe danach nicht generell, sondern nur für zum Wahlbetrieb gehörende Betriebsteile oder Kleinstbetriebe beschließen, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt liegen. Hinsichtlich der Frage, ob eine solche räumlich weite Entfernung vorliegt, hat der Wahlvorstand einen Beurteilungsspielraum. Er muss seine Entscheidung jedoch maßgeblich daran ausrichten, ob es den Arbeitnehmern der außerhalb des Hauptbetriebs liegenden Betriebsstätten gerade angesichts der Entfernung zumutbar ist, ihre Stimme im Hauptbetrieb persönlich abzugeben.

ben. Beschließt der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe allein aufgrund sonstiger Erschwernisse wie zB Zugangskontrollen beim Betreten des Werksgeländes und unabhängig von den von den Arbeitnehmern bei persönlicher Stimmabgabe zurückzulegenden Wegstrecken, verstößt dies gegen die wesentliche Wahlvorschrift des § 24 Abs. 3 der Wahlordnung. Da es nicht ausgeschlossen ist, dass das Wahlverhalten der Arbeitnehmer, für die zu Unrecht die schriftliche Stimmabgabe beschlossen wurde, anders ausgefallen wäre, wenn sie ihre Stimmen am Wahltag persönlich im Hauptbetrieb hätten abgeben müssen, kann dieser Verstoß im Einzelfall die Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl begründen.

2. Gesamtbetriebsrat

Für Unternehmen, in denen mehrere Betriebe mit Betriebsräten bestehen, ist nach dem Gesetz ein Gesamtbetriebsrat zu errichten. Die einzelnen Betriebsräte entsenden je nach Größe eines oder zwei ihrer Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat. Ist einer der Betriebe ein Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen, kann der Betriebsrat dieses Gemeinschaftsbetriebs in den bei dem jeweiligen Trägerunternehmen zu errichtenden Gesamtbetriebsrat auch Mitglieder entsenden, die in keinem Arbeitsverhältnis zu diesem Trägerunternehmen stehen.

Wie der Siebte Senat in seiner Entscheidung vom 1. Juni 2022 (- 7 ABR 41/20 -) hervorgehoben hat, werden die Interessen der in dem Gemeinschaftsbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer von allen Mitgliedern des im Gemeinschaftsbetrieb gewählten Betriebsrats unabhängig von ihrer Unternehmenszugehörigkeit vertreten. Der Betriebsrat ist daher nicht verpflichtet, nur unternehmensangehörige Betriebsratsmitglieder in den Gesamtbetriebsrat eines Trägerunternehmens zu entsenden.

3. Vertretung des Betriebsrats durch den Vorsitzenden

Die Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann dem Betriebsrat nicht auf der Grundlage einer Anscheinsvollmacht zugerechnet werden. Eine ohne entsprechenden - zumindest (nachträglich) genehmigenden - Beschluss des gesamten Gremiums vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnete Betriebsvereinbarung ist unwirksam. Dies hat der Erste Senat in einer Entscheidung vom 8. Februar 2022 (- 1 AZR 233/21 -) aus der durch das Betriebsverfassungsgesetz besonders ausgestalteten Rechtsstellung des Vorsitzenden hergeleitet. Der

Vorsitzende vertritt nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG im Gegensatz zu einem rechtsgeschäftlichen oder gesetzlichen Vertreter den Betriebsrat nicht im Willen, sondern lediglich in der Erklärung. Darüber hinaus rechtfertigt die bloße Veranlassung eines Rechtsscheins durch den Betriebsrat nicht die Geltung von Rechtsnormen der Betriebsvereinbarung für die Arbeitnehmer im Betrieb. Hierfür bedarf es vielmehr einer - demokratischen Grundprinzipien gerecht werdenden - Willensbildung des Gremiums in Form eines ausdrücklichen und gemeinschaftlichen Mehrheitsbeschlusses. Für den Arbeitgeber

hat der Erste Senat in der Entscheidungen Möglichkeiten aufgezeigt, sich Klarheit über das Vorliegen des erforderlichen Beschlusses zu verschaffen. Hierzu gehört die Pflicht des Betriebsrats dem

Arbeitgeber eine Abschrift desjenigen Teils des Sitzungsprotokolls auszuhändigen, aus dem sich die entsprechende Beschlussfassung des Gremiums ergibt, wenn der Arbeitgeber dies zeitnah verlangt.

4. Regelungskompetenz des Betriebsrats

Grundsätzlich werden Mitbestimmungsrechte durch die örtlichen Betriebsräte ausgeübt. Für die Behandlung von mitbestimmten Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe des Unternehmens betreffen und die nicht durch die einzelnen, örtlichen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können, ist nach § 50 Abs. 1 BetrVG allerdings der Gesamtbetriebsrat zuständig. Bei einer freiwilligen Leistung des Arbeitgebers, bei der er mitbestimmungsfrei darüber entscheiden kann, ob, in welcher Höhe und an welchen Empfängerkreis er diese Leistung erbringen will, kann der Arbeitgeber auch die Ebene - Betrieb oder Unternehmen - vorgeben, auf der die Mitbestimmung bei der Verteilung der Leistung zu erfolgen hat. In Anwendung dieser Grund-

sätze hat der Erste Senat am 9. November 2021 (- 1 AZR 206/20 -) entschieden, dass eine mit zwei örtlichen Betriebsräten eines Unternehmens geschlossene Betriebsvereinbarung, in der die Betriebsparteien lediglich Vorgaben für die Ermittlung eines unternehmensweiten Gesamtbudgets vereinbart haben, welches an alle im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer auszuschütten ist, unwirksam ist. Für eine solche ausschließlich unternehmensbezogene Ausgestaltung einer an die Arbeitnehmer auszukehrenden, freiwilligen Leistung besitzen die örtlichen Betriebsräte keine Regelungskompetenz. Es handelt sich um eine Angelegenheit, die das gesamte Unternehmen betrifft und deshalb vom Gesamtbetriebsrat mitzubestimmen ist.

5. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

a) Unternehmenseinheitliche Einführung und Anwendung von MS Office 365

Bei der Einführung und Anwendung des Softwarepakets „MS Office 365“ im Betrieb besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, denn die im Zusammenhang mit der Verwendung der Software erstellten, anfallenden oder erhobenen Daten können für eine Leistungskontrolle der Arbeitnehmer genutzt werden. Diese Erkenntnis des Ersten Senats in seiner Entscheidung vom 8. März 2022 (- 1 ABR 20/21 -) verhalf dem örtlichen Betriebsrat, der das Mitbestimmungsrecht in dem genannten Verfahren für sich reklamierte, allerdings nicht zum Erfolg. Denn die Arbeitgeberin hatte die Software unternehmenseinheitlich in allen ihren Betrieben eingeführt. Eine technische Möglichkeit, den Zugriff durch den zentralen Administrator auf die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeigneten Funktionen der Software auf bestimmte Personengruppen einzuschränken, bestand dabei nicht. Daher ist aus technischen Gründen zwingend eine betriebsübergreifende Regelung über die Einführung und Anwendung der Software

geboten. Für derartige Angelegenheiten, die das gesamte Unternehmen oder mehrere Betriebe betreffen, ist nach § 50 Abs. 1 BetrVG der Gesamtbetriebsrat und nicht der örtliche Betriebsrat zuständig.

b) Initiativrecht bei Einführung einer elektronischen Zeiterfassung

Nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn und soweit eine der dort genannten betrieblichen Angelegenheiten bereits abschließend gesetzlich geregelt ist. Soweit das Gesetz dem Arbeitgeber eine bestimmte Verpflichtung bindend und abschließend auferlegt, ist daher auch kein Raum für ein Initiativrecht des Betriebsrats. Aus diesem Grund hat der Erste Senat in seinem Beschluss vom 13. September 2022 (- 1 ABR 22/21 -) ein Recht des Betriebsrats, vom Arbeitgeber die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung im Betrieb mit Hilfe der Einigungsstelle zu erzwingen, verneint. Der Arbeitgeber ist bereits aus Gründen des Arbeitsschutzes ohne entsprechende Initiative des

Betriebsrats gesetzlich zur Einführung einer Zeiterfassung verpflichtet. Die Entscheidung erging vor dem Hintergrund eines Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union, nach dem aus den Regelungen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) im Lichte des Art. 31 Abs. 2 Grundrechtecharta eine Verpflichtung der Arbeitgeber besteht, zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit

gemessen werden kann (14. Mai 2019 - C-55/18 - [CCOO]). Der Erste Senat hat auf dieser Grundlage eine bereits nach geltendem Recht in Deutschland bestehende Pflicht des Arbeitgebers zur Zeiterfassung aus einer unionsrechtskonformen Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG hergeleitet. Dabei hat der Senat allerdings auch betont, dass es sich nicht zwingend um eine elektronische Zeiterfassung handeln muss, sondern - je nach Tätigkeit und Unternehmen - auch Aufzeichnungen in Papierform genügen können.

6. Sozialplan

a) Anspruch auf Abschluss eines Sozialplans

Bei Betriebsänderungen wie zB Betriebsstillegungen kann der Betriebsrat den Abschluss eines Sozialplans zum Ausgleich oder zur Milderung der den Arbeitnehmern entstehenden wirtschaftlichen Nachteile (zB durch Abfindungszahlungen) vom Arbeitgeber verlangen. In einer Entscheidung vom 8. Februar 2022 (- 1 ABR 2/21 -) hat der Erste Senat untersucht, ob dies auch in bisher betriebsratslosen Betrieben gilt, in denen der Betriebsrat erst gewählt wird, nachdem der Arbeitgeber mit der Durchführung der Betriebsänderung bereits begonnen hat. Er ist zu dem Ergebnis gelangt, dass ein Anspruch des Betriebsrats auf Abschluss eines Sozialplans in diesem Fall nicht mehr entstehen kann. Die Rechte des Betriebsrats knüpfen an „geplante“ Betriebsänderungen an, mit deren Durchführung noch nicht begonnen worden ist. Die Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans hat auch die Funktion, mittelbar die unternehmerische Entscheidung über Art und Umfang der Betriebsänderung zu beeinflussen, weil der Arbeitgeber über die Betriebsänderung zwar letztlich frei entscheiden kann, etwaige finanzielle Belastungen durch einen Sozialplan in seine Entscheidung aber einbeziehen wird. Das setzt voraus, dass bereits im Prozess der unternehmerischen Willensbildung, wenn die Maßnahme noch nicht umgesetzt worden ist, ein Betriebsrat besteht.

b) Höchstbetragsregelung für Abfindungen

Der Erste Senat hat sich außerdem in einem Urteil vom 7. Dezember 2021 (- 1 AZR 562/21 -) mit der Frage befasst, ob eine Regelung in einem Sozialplan, die einen Höchstbetrag für die an die Arbeitnehmer zu zahlenden Abfindungen festlegt, eine nach § 75 Abs. 1 BetrVG unzulässige Altersdiskriminierung darstellt. Berechnet sich die Abfindung nach dem Sozialplan anhand der Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie eines altersabhängigen Faktors, so dass ältere Arbeitnehmer in der Regel eine besonders hohe Abfindung erhalten, benachteiligt eine Höchstbetragsregelung diese älteren Arbeitnehmer mittelbar wegen ihres Alters. Ihre Abfindungsansprüche werden typischerweise eher aufgrund der Höchstbetragsregelung gekappt, als die Ansprüche jüngerer Arbeitnehmer. Diese Ungleichbehandlung ist aber nach der Entscheidung des Ersten Senats gerechtfertigt. Eine solche Höchstbetragsregelung dient angesichts nur begrenzt zur Verfügung stehender Mittel dem rechtmäßigen Ziel der Verteilungsgerechtigkeit. Im Hinblick auf dieses Ziel ist die Regelung auch angemessen. Der vorgesehene Abfindungshöchstbetrag mildert die durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehenden Nachteile substantiell und begrenzt in der Sache die durch die Berücksichtigung von Alter und Betriebszugehörigkeit im Rahmen der Abfindungsberechnung bewirkten besonderen Begünstigung dieser Arbeitnehmergruppe.

7. Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft

Bei Gründung einer Societas Europaea (SE) - einer Aktiengesellschaft nach europäischem Recht -, ist zwischen den jeweils zuständigen Organen der an der Gründung beteiligten Gesellschaften und den Vertretern der in diesen Gesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer über eine Vereinbarung zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der SE zu verhandeln. Das Verhandlungsverfahren ist im deutschen SE-Beteiligungsgesetz auf der Grundlage der europäischen Richtlinie 2001/86/EG geregelt. Die Durchführung des Verfahrens ist Voraussetzung für die Eintragung der SE in das Register des Mitgliedstaats der Europäischen Union, in dem die Gesellschaft ihren Sitz hat. Beschäftigen die an der Gründung der SE beteiligten Gesellschaften keine Arbeitnehmer, erfolgt die Eintragung in

das Register allerdings zunächst ohne Verhandlungen zur Arbeitnehmerbeteiligung. Der Erste Senat hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob in einem solchen Fall das Verhandlungsverfahren nach den Regelungen der europäischen SE-Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 und der Richtlinie nachzuholen ist, wenn die zunächst arbeitnehmerlose SE herrschendes Unternehmen von Tochtergesellschaften in mehreren Mitgliedstaaten der EU wird, die Arbeitnehmer beschäftigen. Da es für ihre Beantwortung der Frage auf die Auslegung der unionsrechtlichen Bestimmungen ankommt, hat der Senat diese und weitere Folgefragen am 17. Mai 2022 (- 1 ABR 37/20 (A) -) dem Gerichtshof der Europäischen Union zur Vorabentscheidung vorgelegt.

III. Recht der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten. Sie wird nach den Regelungen des SGB IX ua. in Betrieben mit wenigstens fünf – nicht nur vorübergehend beschäftigten – schwerbehinderten Menschen für eine Amtszeit von regelmäßig vier Jahren gewählt.

Sinkt die Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb nach der Wahl unter den Schwellenwert von fünf, ist das Amt der Schwerbehindertenvertretung nach einer Entscheidung des Siebten Senats vom 19. Oktober 2022 (- 7 ABR 27/21 -) nicht vorzeitig beendet.

3. Abschnitt: Insolvenzrecht

I. Insolvenzanfechtung von Arbeitsentgelt

Bei Insolvenz des Arbeitgebers kann der Insolvenzverwalter unter bestimmten Voraussetzungen erfolgte Entgeltzahlungen an den Arbeitnehmer anfechten und zurückfordern. Diese Anfechtung ist nicht zum Schutz des Existenzminimums des Arbeitnehmers beschränkt. Von ihr sind weder der auf den gesetzlichen Mindestlohn entfallende Anteil des Entgeltanspruchs noch die nach der Zivilprozessordnung unpfändbaren Teile des Arbeitseinkommens ausgenommen. Im Falle einer erfolgreichen Anfechtung sah der Sechste Senat in seinem Urteil vom 25. Mai 2022 (- 6 AZR 497/21 -) das

Existenzminimum des Arbeitnehmers in verfassungsrechtlich ausreichender Weise durch den nachgelagerten Schutz des Zwangsvollstreckungsrechts und des Sozialrechts gewährleistet. Erst wenn der Arbeitnehmer zur Rückzahlung des Arbeitsentgelts verurteilt wird, stellt sich bezogen auf seine dann aktuelle finanzielle Situation die Frage der Existenzgefährdung. In dieser Situation wird er durch die Schutzbestimmungen der Zivilprozessordnung vor einem Verlust des Existenzminimums bewahrt und kann ggfs. zusätzlich staatliche Unterstützungsleistungen beanspruchen.

II. Rangfolge von Masseverbindlichkeiten bei Neumasseunzulänglichkeit

Die Insolvenzordnung gibt für die Befriedigung der Ansprüche der Gläubiger eine bestimmte Rangfolge vor. Reicht die Insolvenzmasse nicht aus, um alle Masseverbindlichkeiten zu erfüllen, zeigt der Insolvenzverwalter Masseunzulänglichkeit an. Dies hat zur Folge, dass zunächst die sog. Neumasseverbindlichkeiten, die nach der Anzeige der Masseunzulänglichkeit begründet worden sind, zu berichtigen sind und erst danach die übrigen sog. Altmasseverbindlichkeiten. Was gilt, wenn in Folge der weiteren Entwicklung des Insolvenzverfahrens nach der Anzeige der Masseunzulänglichkeit auch die Neumassegläubiger nicht vollständig

befriedigt werden können, weil die Masse auch hierfür nicht ausreicht, hat der Sechste Senat am 25. August 2022 (- 6 AZR 441/21 -) entschieden. In diesem Fall tritt keine Neuordnung der gesetzlich festgelegten Rangfolge der Masseverbindlichkeiten ein. Einer durch den Insolvenzverwalter erstatteten weiteren „Neumasseunzulänglichkeitsanzeige“ kommt keine bindende Wirkung zu. Es bleibt vielmehr bei der in § 209 InsO festgelegten Rangfolge. Alle Neumassegläubiger sind dann gleichrangig und anteilig nach dem Verhältnis ihrer Beträge zu befriedigen.

III. Wiedereinstellungsanspruch

In der Insolvenz besteht nach einer wirksamen Kündigung kein Wiedereinstellungsanspruch, wenn sich später herausstellt, dass der Beschäftigungsbedarf für den gekündigten Arbeitnehmer entgegen ursprünglicher Prognose nicht entfällt, zB weil der Betrieb durch einen Erwerber fortgeführt wird. In seinem Urteil vom 25. Mai 2022 (- 6 AZR 224/21 -) hat der Sechste Senat dies aus der Systematik der Insolvenzordnung hergeleitet. Der Insolvenzverwalter ist danach nur an bereits vom (später insolventen) Arbeitgeber begründete Arbeitsverhältnisse gebunden. Weitere Arbeitsverhältnisse werden der Masse nach den gesetzlichen

Vorschriften nicht aufgezwungen. Dies gilt in allen denkbaren Fallgestaltungen und auch bei wirksamer Kündigung durch den Insolvenzverwalter und späterem Betriebsübergang auf einen Erwerber und unabhängig davon, ob der Übergang vor oder nach dem Ende der Kündigungsfrist erfolgt. Auch ein bereits gegen den später insolventen Arbeitgeber oder einen Erwerber des Betriebs zur Korrektur einer fehlerhaften Prognose über den Wegfall des Beschäftigungsbedarfs begründeter Anspruch des gekündigten Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung erlischt mit Insolvenzeröffnung.

4. Abschnitt: Prozessrecht

I. Allgemeines Zivilprozessrecht

1. Bestimmtheit des Klageantrags

Der Zweite Senat hatte in seiner Entscheidung vom 16. Dezember 2021 (- 2 AZR 235/21 -) Gelegenheit, sich mit den Anforderungen an die Bestimmtheit von Anträgen nach § 15 Abs. 1 und 3 DGSVO auseinanderzusetzen. Dabei hat er offengelassen, ob es für eine Klage auf Auskunft über die verarbeiteten personenbezogenen Daten ausreichend ist, dass im Antrag schlicht der Wortlaut der Anspruchsnorm aus der DSGVO ohne nähere Konkretisierungen wiederholt wird. Jedenfalls - so der Senat - ist ein Antrag, der über den Wortlaut hinaus auslegungsbedürftige, unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, über deren Inhalt bei den Parteien des

Rechtsstreits Zweifel bestehen, nicht hinreichend bestimmt. Ansonsten bliebe für die beklagte Partei unklar, zu welchen konkreten Auskünften sie verpflichtet sein soll. Sofern der Kläger den nach der DSGVO bestehenden Anspruch auf Erteilung einer Kopie der personenbezogenen Daten geltend macht, kann er sich nach der Entscheidung des Senats jedenfalls nicht auf die Wiederholung des Wortlauts der Anspruchsnorm beschränken. Er muss den Antrag vielmehr so stellen, dass unzweifelhaft festgestellt werden kann, von welchen personenbezogenen Daten er eine Kopie verlangt.

2. Unterbrechung bei Nachlassinsolvenz

Aufgrund des Todes einer Partei wird ein anhängiger Rechtsstreit unterbrochen. Haben die Rechtsnachfolger des Verstorbenen den Rechtsstreit noch nicht aufgenommen und wird dann das Insolvenzverfahren über den Nachlass des Verstorbenen eröffnet, führt dies zu einer zusätzlichen Unterbrechung des Rechtsstreits (sog. Doppelunterbrechung), sofern der Rechtsstreit das zur Insolvenzmasse gehörende Vermögen betrifft. Dabei

- so der Dritte Senat in einer Entscheidung vom 2. Dezember 2021 (- 3 AZR 119/19 -) - überlagert die Unterbrechung aufgrund der Nachlassinsolvenz diejenige aufgrund des Todes der Partei. Der Rechtsstreit kann dann nicht mehr von den Erben des Verstorbenen aufgenommen werden, sondern - für die Dauer des Insolvenzverfahrens - nur für und gegen den Insolvenzverwalter.

3. Öffentlichkeitsgrundsatz

Die mündliche Verhandlung ist öffentlich. Beschränkungen der Zuhörerzahl im Sitzungssaal zur Wahrung von Abstandsregelungen zur Pandemiebekämpfung sind zwar grundsätzlich zulässig. Aber auch bei Bestehen derartiger pandemiebedingter Einschränkungen muss beliebigen Zuhörern, wenngleich auch in begrenzter Zahl, Zutritt zur Verhandlung ermöglicht werden. Nach einer Entscheidung des Zweiten Senat vom 2. März 2022 (- 2 AZN 629/21 -) können die Parteien eines

Rechtsstreits auf die Einhaltung dieses Öffentlichkeitsgrundsatzes im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht verzichten. Denn die Gerichtsöffentlichkeit dient vor allem der Kontrolle der Justiz durch die Möglichkeit der Allgemeinheit, die Verhandlung zu beobachten. Wird dieser Grundsatz verletzt, liegt ein absoluter Revisionsgrund nach § 547 Nr. 5 ZPO vor, auch wenn die Parteien vor dem Landesarbeitsgericht die mangelnde Öffentlichkeit der mündlichen Verhandlung nicht gerügt haben.

II. Kündigungsschutzklage

Der Arbeitnehmer, der sich mit einem Kündigungsschutzantrag gegen eine bestimmte Kündigung und die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu dem darin beabsichtigten Termin wendet, kann daneben mit einem allgemeinen Feststellungsantrag den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über diesen Termin hinaus bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung zum Streitgegenstand machen (sog. Schleppnetzantrag). So kann er auch weitere vom Arbeitgeber im Verlauf des Verfahrens erklärte Kündigungen in den Rechtsstreit einführen. Ist dieser Antrag in die Berufungsinstanz gelangt, kann der Arbeitnehmer ihn auch in dieser Instanz noch im Hinblick auf weitere, im Verlauf

des Berufungsverfahrens erklärte Kündigungen konkretisieren und einen darauf bezogenen Kündigungsschutzantrag stellen. Darin - so der Sechste Senat in einem Urteil vom 16. Dezember 2021 (- 6 AZR 154/21 -) - liegt keine in der Berufungsinstanz nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässige Klageänderung. Der Arbeitnehmer wahrt außerdem auch im Berufungsverfahren mit einem solchen allgemeinen Feststellungsantrag die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG selbst dann, wenn er diesen erst nach Ablauf von drei Wochen nach Zugang einer weiteren Kündigung durch einen Kündigungsschutzantrag auf die konkrete Kündigung punktualisiert.

III. Nichtigkeitsklage

In bestimmten Fällen ist ein letztinstanzliches Gericht zur Wahrung einer einheitlichen Rechtsprechung verpflichtet, eine Rechtsfrage in einem von ihm zu entscheidenden Verfahren vorab dem Gerichtshof der Europäischen Union, dem Großen Senat eines obersten Bundesgerichts oder dem Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes vorzulegen. Verletzt das Gericht diese Pflicht und damit das verfassungsrechtlich

garantierte Recht auf den gesetzlichen Richter in einer schweren, nicht mehr hinnehmbaren und letztlich willkürlichen Weise, liegt nach einer Entscheidung des Sechsten Senats vom 28. Juli 2022 (- 6 AZR 24/22 -) ein Nichtigkeitsgrund nach § 578 Abs. 1 Nr. 1 ZPO vor. Dieser kann mit einer Nichtigkeitsklage gegen das rechtskräftige, unter Verletzung der Vorlagepflicht getroffene Urteil geltend gemacht werden.

IV. Frist zum Absetzen des Berufungsurteils

Berufungsurteile der Landesarbeitsgerichte müssen innerhalb von fünf Monaten nach der Verkündung abgesetzt sein, dh. vollständig abgefasst und von allen Richtern unterschrieben der Geschäftsstelle des Gerichts vorliegen. In einer Entscheidung vom 15. September 2022 (- 10 AZB 11/22 -) hat sich der Zehnte Senat mit der Frage befasst, wann diese Frist abläuft, wenn ihr letzter Tag auf einen Feiertag fällt. Nach § 222 Abs. 2 ZPO enden prozessuale Fristen erst mit Ablauf des nächsten Werktages, wenn ihr Ende auf einen Sonntag, einen allgemeinen Feiertag oder auf einen Samstag fällt. Dies gilt aber nach der Entscheidung des Zehnten Senats nicht für die Fünfmonatsfrist zum Absetzen von Urteilen der Landesarbeitsgerichte. Diese Frist ist vielmehr aus Gründen der Rechtssicherheit auf

äußerstenfalls fünf Monate begrenzt und verlängert sich nicht, wenn sie an einem Feiertag oder Wochenende abläuft. Das soll sicherstellen, dass die in das Urteil aufgenommenen Entscheidungsgründe mit den Gründen übereinstimmen, die nach dem Ergebnis der auf die mündliche Verhandlung folgenden Urteilsberatung für die richterliche Überzeugung maßgeblich waren. Da das Erinnerungsvermögen mit zunehmendem Zeitablauf zwischen Urteilsberatung und Abfassung der Urteilsgründe abnimmt, soll so der Gefahr des Verlustes der Beurkundungsfunktion eines Urteils begegnet werden. Ein verspätet abgesetztes Berufungsurteil ist auf eine dagegen gerichtete sofortige Beschwerde vom Bundesarbeitsgericht aufzuheben.

V. Elektronischer Rechtsverkehr

1. Einfache Signatur

Bei Übermittlung auf einem sicheren Übermittlungsweg (§ 46c Abs. 4 ArbGG) - zB aus einem besonderen elektronischen Anwaltspostfach (beA) - müssen elektronisch eingereichte Schriftsätze wenigstens mit einer einfachen Signatur versehen sein. Bei einem Einzelanwalt, der nach dem Briefkopf des Schriftsatzes auch als solcher ausgewiesen ist, reicht hierfür nach einer Entschei-

dung des Zweiten Senats vom 25. August 2022 (- 2 AZN 234/22 -) bereits der maschinenschriftliche Abschluss des Schriftsatzes mit „Rechtsanwalt“ ohne Namenszusatz aus. Dadurch wird ohne weiteres erkennbar, dass der Kanzleihinhaber Urheber des Schriftsatzes ist und die inhaltliche Verantwortung für diesen übernimmt.

2. Eingebettete Schriftarten

Der Dritte Senat hat mit Beschluss vom 25. April 2022 (- 3 AZB 2/22 -) für die bis zum 11. Oktober 2021 maßgebliche Rechtslage entschieden, dass elektronische Schriftsätze nicht deshalb formunwirksam sind, weil entgegen den Vorgaben der Bekanntmachung über den elektronischen Rechtsverkehr 2019 (ERVB 2019) nicht sämtliche Schriftarten eingebettet, dh. nicht alle zur korrekten Darstellung der verwendeten Schrift-

arten notwendigen Informationen in der PDF-Datei enthalten sind. Für die Aufstellung eines derartigen Erfordernisses durch die Bundesregierung allein fehlt es an einer Ermächtigungsgrundlage. Rechtsverordnungen der Bundesregierung zur Bestimmung der technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs bedürfen nach den Vorgaben des Gesetzes der - im Fall der ERVB 2019 fehlenden - Zustimmung des Bundesrats.

3. Durchsuchbarkeit und Kopierbarkeit von Dateien bei führender Papierakte

In der bis zum 31. Dezember 2021 maßgeblichen Fassung der Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung (ERVV) war vorgegeben, dass elektronische Dokumente in druckbarer, kopierbarer und - soweit technisch möglich - durchsuchbarer Form zu übermitteln sind. In seiner Entscheidung vom 1. August 2022 (- 2 AZB 6/22 -) hat der Zweite Senat klargestellt, dass die Durchsuchbarkeit und die Kopier-

barkeit der Datei jedenfalls dann keine zwingenden Wirksamkeitsvoraussetzungen für die Einreichung sind, wenn die Gerichtsakten nicht elektronisch geführt werden und das Dokument ausgedruckt werden konnte und zur weiterhin führenden Papierakte genommen wurde. Die nach der ERVV erforderliche Eignung zur Bearbeitung durch das Gericht ist damit ausreichend gewährleistet.

4. Technische Störung

Kann ein Schriftsatz bei Gericht wegen einer vorübergehenden technischen Störung nicht wie vorgeschrieben elektronisch eingereicht werden, ist eine Übermittlung per Fax oder Post zulässig. Allerdings ist diese sog. Ersatzeinreichung nur formwirksam, wenn das Vorliegen der technischen Störung unverzüglich glaubhaft gemacht wird. Auf diese Glaub-

haftmachung kann auch dann nicht verzichtet werden, wenn die technische Störung gerichtsbekannt ist. So hat es der Sechste Senat in einem Urteil vom 25. August 2022 (- 6 AZR 499/21 -) entschieden. Außerdem hat der Senat in dieser Entscheidung ausgeführt, dass jedenfalls bei führender elektronischer Akte die elektronische Einreichung

eines Schriftsatzes als Word-Datei formunwirksam ist, ohne dass es auf die konkrete Bearbeitbarkeit durch das Gericht ankommt. Die gesetzlichen Re-

gelungen schreiben die Einreichung im Format PDF vor.

5. Abschnitt: Zwangsvollstreckungsrecht

Der Achte Senat hat sich mit der Frage befasst, ob vom Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer gezahlte sog. Coronaprämien pfändbares Arbeitseinkommen sind. Für Arbeitnehmer im Pflegebereich ist die Unpfändbarkeit von Corona-Sonderzahlungen im Gesetz ausdrücklich geregelt. Im Streitfall ging es allerdings um die Prämie einer Arbeitnehmerin in der Gastronomie. In seinem Urteil vom 25. August 2022 (- 8 AZR 14/22 -) hat der Achte Senat

entschieden, dass eine außerhalb des Pflegebereichs freiwillig an die Beschäftigten gezahlte Coronaprämie als Erschwerniszulage nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar ist, wenn ihr Zweck im Ausgleich einer im Einzelfall tatsächlich gegebenen coronabedingten Erschwernis bei der Arbeitsleistung liegt und soweit die Prämie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigt.





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. Die Medien der Bibliothek sind frei zugänglich nach einer hauseigenen Systematik aufgestellt. Für dienstliche Recherchen stehen die Datenbanken juris, Beck-online und Wolters Kluwer Online zur Verfügung.

Der Bestand der Bibliothek umfasste Ende 2022 ca. 104.100 Medieneinheiten, davon ca. 99.400 Druckwerke und ca. 4.700 elektronische Medien. Außerdem werden ca. 89.000 Tarifverträge in einer

hausinternen Sondersammlung bereitgestellt. Im Jahr 2022 belief sich der Zugang an Druckwerken auf ca. 1.400 Bände. Über die Neuzugänge wird zweimonatlich in einer Neuerwerbsliste berichtet, die 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. Außerdem ist der Bestand im Katalog des Bibliotheksverbundes Bayern (BVB) nachgewiesen (<https://bvbat01.bib-bvb.de/TP61/start.do>).

Der Zeitschriftenbestand ist zusätzlich in der Zeitschriftendatenbank (ZDB) verzeichnet (<https://zdb-katalog.de/index.xhtml>). Darüber hinaus sind die elektronische Zeitschriften in der Elektronischen Zeitschriftenbibliothek (EZB) aufgeführt (<https://ezb.uni-regensburg.de/>).

II. Dokumentation

Die Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts wertet die für das Arbeitsrecht und die Arbeitsgerichtsbarkeit bedeutsamen Entscheidungen der nationalen und supranationalen Gerichte sowie die arbeitsrechtliche Fachliteratur aus. Die dokumentarisch erschlossenen Daten werden sowohl in einer internen Datenbank gespeichert als auch für das juristische Informationssystem juris aufbereitet. Daneben führt die Dokumentationsstelle 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 internationalen Arbeitsrecht hin. Damit unterstützt sie die Richterinnen und Richter sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit.

Dokumentiert werden insbesondere die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte, der Arbeitsgerichte, der Kirchengerichte (seit 2007), sowie supranationaler Gerichte in Arbeitsrechtsstreitigkeiten, das einschlägige Schrifttum aus Periodika (Fachzeitschriften, Jahrbüchern etc.), Festschriften, Dissertatio-

nen und anderen Sammelwerken. Darüber hinaus werden Gesetze und Vorschriften erfasst, soweit ein Bezug zum Arbeitsrecht und zur Arbeitsgerichtsbarkeit besteht.

Die juris Datenbank Rechtsprechung enthält über 109.300 Entscheidungen der deutschen Gerichte für Arbeitssachen. Es handelt sich dabei um Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (rund 29.300) sowie Entscheidungen der Instanzgerichte (Landesarbeitsgerichte rund 66.800, Arbeitsgerichte rund 13.200). Ebenfalls von der Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts dokumentiert wurden bislang über 300 Entscheidungen von Kirchengerichten und kirchengerichtlichen Schlichtungsstellen sowie rund 860 arbeitsrechtlich bedeutsame 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). Hinzu kommen in kleinerem Umfang Entscheidungen von Bünnenschiedsgerichten, Gerichten der ehemaligen DDR und einzelner ausländischer Gerichte.

Seit 1995 werden - unabhängig von ihrer Veröffentlichung - sämtliche beim Bundesarbeitsgericht im Revisions- oder Rechtsbeschwerdeverfahren anhängigen 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 mehr als 65.300 Literaturnachweise mit Bezug zum Arbeitsrecht oder zur Arbeitsgerichtsbarkeit ausgewertet.

III. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Die Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts informiert in vierteljährlichen Terminvorschauen 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 tatsächlichen Grundlagen und rechtlichen Erwägungen für eine derartige Kurzinformation geeignet sind.

Im Jahr 2022 wurden die Terminvorschauen an 1.066 Abonnenten und die insgesamt 49 Pressemitteilungen an 1.240 Bezieher versandt.

Das Bundesarbeitsgericht stellt im Internet Informationen zur Verfügung. Unter der Adresse **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 2017 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.

Festakt anlässlich der Amtseinführung der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Inken Gallner am 28. Juni 2022

Herr Bundesminister für Arbeit und Soziales Hubertus Heil (MdB) hat am 28. Juni 2022 zum Festakt anlässlich der Amtseinführung der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Inken Gallner im Bundesarbeitsgericht eingeladen. Nach der Begrüßung durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Rüdiger Linck hielt der Bundesminister eine Festansprache. In musikalischer Umrahmung richteten außerdem der Ministerpräsident des Freistaats Thüringen Bodo Ramelow und die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Inken Gallner ein Grußwort und eine Ansprache an die Festgemeinde.



Der Festakt fand pandemiebedingt mit zeitlicher Verzögerung statt. Frau Inken Gallner wurde bereits am 24. Januar 2022 im Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts ernannt.

10. Europarechtliches Symposium beim Bundesarbeitsgericht

Am 12. und 13. Mai 2022 fand das 10. Europarechtliche Symposium in Erfurt statt. Das Symposium wird seit 1995 vom Bundesarbeitsgericht und dem Deutschen Arbeitsgerichtsverband e. V. gemeinsam veranstaltet. Es widmet sich auf hohem wissenschaftlichen Niveau aktuellen Fragen des Unionsrechts. Das diesjährige Symposium fand erstmals hybrid sowohl in Präsenz als auch per Videoübertragung statt. Teilnehmer aus Anwaltschaft und Arbeitsgerichtsbarkeit, aus Wissenschaft und Praxis, aus Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden diskutierten ua. über die Auswirkungen der europäischen Grundrechte auf das nationale Arbeitsrecht, über die Zusammenarbeit der Gerichte der verschiedenen Ebenen, über das Verhältnis von Rechtsprechung und Gesetzgebung in der Europäischen Union sowie über aktuelle Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union im Bereich des Arbeitsrechts.

Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Inken Gallner begrüßte die Gäste zum ersten Symposium des Bundesarbeitsgerichts seit Ausbruch der Corona-Pandemie. Sie hielt den Zusammenhalt in der Rechtsgemeinschaft der Europäischen Union vor dem Hintergrund des Ukraine-Kriegs für besonders wichtig, um autoritären Einflüssen von innen und außen wirksam zu begegnen: „Europa tut not“. Nach weiteren einleitenden Worten von Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ursula Rinck referierte Prof. Dr. Tiziana J. Chiusi zum Thema „Rechtsprechung des EuGH und EU-Gesetzgebung“.

Anschließend beschäftigte sich Richterin des Bundesverfassungsgerichts Prof. Dr. Susanne Baer mit dem Thema „Menschenwürde, Freiheit und Gleichheit im Arbeitsrecht - verfassungsrechtliche Eckpunkte für schwierige Verhältnisse“. An ihren Vortrag schloss sich unter der Moderation von Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Sebastian Roloff eine rege Diskussion mit den Teilnehmenden des Symposiums an.

Am Nachmittag des ersten Tags sprach der Präsident des Gerichtshofs der Europäischen Union Prof. Dr. Koen Lenaerts „Über die Dogmatik des europäischen Grundrechtsschutzes“.

Den zweiten Tag eröffnete Rechtsanwältin Dr. Sandra B. Carlson mit einem Vortrag zum Thema „Aktuelle Tendenzen des EuGH und deren Auswirkungen auf das nationale Recht“.

Im abschließenden Vortrag sprach Prof. Dr. Frank Bayreuther über Fragen der „Arbeitszeit zwischen Grundrechtecharta und Vertrag“.

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

In seinem Schlusswort nahm der Präsident des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands e. V. und Präsident des Landesarbeitsgerichts Hamm Dr. Holger Schrade noch einmal Bezug auf den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine. Ein solcher Krieg sei in Europa bis zum 24. Februar 2022 nicht mehr vorstellbar gewesen. Ein Austausch der verschiedenen - vor allem richterlichen - Akteure sei für das Verständnis und die Fortentwicklung des europäischen Rechts außerordentlich wichtig.

Das nächste Europarechtliche Symposium wird am 6. und 7. Juni 2024 stattfinden.

Besucherdienst

Die Regelungen für Besucher von Gerichtsverhandlungen waren aufgrund der gebotenen Vorsichtsmaßnahmen hinsichtlich der SARS-COV-II-Pandemie zunächst stark eingeschränkt und konnten erst von Mai bis Oktober 2022 gelockert werden. Über 130 angemeldete Gruppen mit knapp 1.500 Personen haben die Verhandlungen besucht. Sie wurden durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die zur Entscheidung anstehenden Sachverhalte sowie die Arbeitsgerichtsbarkeit und die Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts informiert.

Auch an der Architektur des Gerichtsgebäudes und den Arbeitsbedingungen des Bundesarbeitsgerichts besteht reges Interesse. Fachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben 11 Besuchergruppen mit insgesamt 193 Teilnehmern durch das Haus geführt.

Übersicht über die Pressemitteilungen 2022

Nr.	Datum	Stichwort
1/22	19.01.2022	Kein gesetzlicher Mindestlohn für Pflichtpraktikum als Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines Studiums - 5 AZR 217/21 -
2/22	25.01.2022	Inken Gallner neue Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts
3/22	25.01.2022	Waldemar Reinfelder neuer Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht
4/22	27.01.2022	Massenentlassungsverfahren - Folgen eines Verstoßes gegen § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG - 6 AZR 155/21 (A) -
5/22	09.02.2022	10. Europarechtliches Symposium beim Bundesarbeitsgericht
6/22	18.02.2022	Präsident des Bundesarbeitsgerichts a. D. Professor Dr. Hellmut Wißmann verstorben
7/22	23.02.2022	Tarifliche Freistellungstage und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit - 10 AZR 99/21 -
8/22	24.02.2022	Aufhebungsvertrag - Gebot fairen Handelns - 6 AZR 333/21 -
9/22	24.02.2022	Persönliche Assistenz für Menschen mit Behinderungen - Diskriminierung wegen des Alters? - 8 AZR 208/21 -
10/22	02.03.2022	Jahrespressegespräch des Bundesarbeitsgerichts
11/22	08.03.2022	Arbeitgeberzuschuss zum umgewandelten Entgelt - 3 AZR 361/21 und 362/21 -
12/22	16.03.2022	Unwirksamkeit der Betriebsratswahl 2018 bei Volkswagen Nutzfahrzeuge in Hannover - 7 ABR 29/20 -
13/22	06.04.2022	Bewerbungen für internationale Friedenseinsätze - 5 AZR 325/21 -
14/22	26.04.2022	Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung - Auslandsbezug - 9 AZR 228/21 -
15/22	03.05.2022	Betriebsrentenanpassung - 3 AZR 408/21 -
16/22	04.05.2022	Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess - 5 AZR 359/21 -
17/22	12.05.2022	10. Europarechtliches Symposium beim Bundesarbeitsgericht

18/22	19.05.2022	Massenentlassungsanzeige - Fehlen der sog. Soll-Angaben - 2 AZR 467/21 -
19/22	25.05.2022	Kein Wiedereinstellungsanspruch in der Insolvenz - 6 AZR 224/21 -
20/22	25.05.2022	Mindestlohn nicht gegen Insolvenzanfechtung gesichert - 6 AZR 497/21 -
21/22	01.06.2022	Corona-Testpflicht für Arbeitnehmer - 5 AZR 28/22 -
22/22	02.06.2022	Entschädigung nach dem AGG - Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung - Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts - 8 AZR 191/21 -
23/22	28.06.2022	Festakt anlässlich der Amtseinführung der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts
24/22	01.07.2022	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Bertram Zwanziger im Ruhestand
25/22	01.07.2022	Neue Richterin am Bundesarbeitsgericht
26/22	12.07.2022	Mitteilung zu den Verfahren über tarifvertragliche Nachtarbeitszuschläge - 10 AZR 332/20 - und - 10 AZR 333/20 -
27/22	20.07.2022	Tarifvertrag Gebäudereinigung - Erschwerniszuschlag - Atemschutzmaske - 10 AZR 41/22 -
28/22	21.07.2022	Kündigung einer Hebamme wegen Austritts aus der katholischen Kirche vor Begründung des Arbeitsverhältnisses - 2 AZR 130/21 (A) -
29/22	10.08.2022	Annahmeverzug nach Vorlage eines negativen Corona-Tests - 5 AZR 154/22 -
30/22	16.08.2022	Behördlich angeordnete Quarantäne während des Urlaubs - 9 AZR 76/22 -
31/22	25.08.2022	(Un-)Pfändbarkeit einer Corona-Sonderzahlung - 8 AZR 14/22 -
32/22	25.08.2022	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot - Berechnung der Karenzentschädigung - Einbeziehung von Leistungen Dritter - Restricted Stock Units (RSUs) - 8 AZR 453/21 -
33/22	25.08.2022	Keine Änderung der insolvenzrechtlichen Rangfolge durch Eintritt der Neu-masseunzulänglichkeit - 6 AZR 441/21 -
34/22	08.09.2022	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a. D. Dr. Gerhard Reinecke verstorben
35/22	13.09.2022	Einführung elektronischer Zeiterfassung - Initiativrecht des Betriebsrats - 1 ABR 22/21 -
36/22	13.09.2022	Ver.di ist tariffähig - 1 ABR 24/21 -

37/222	14.09.2022	Verlängerung der gesetzlich festgelegten Höchstdauer einer Arbeitnehmerüberlassung durch Tarifvertrag - 4 AZR 83/21 -
38/222	05.10.2022	Besuch der Mitglieder des Arbeitsrechtsausschusses und der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins beim Bundesarbeitsgericht
39/22	07.10.2022	Stephanie Rachor neue Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht
40/22	11.10.2022	Richter am Bundesarbeitsgericht a. D. Dr. Heinrich Gehring verstorben
41/22	19.10.2022	Fortbestand der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten in einem Betrieb unter fünf - 7 ABR 27/21 -
42/22	08.11.2022	Nachkündigungen des Kabinenpersonals von Air Berlin wirksam - 6 AZR 15/22 -
43/22	11.11.2022	Präsident des Bundesarbeitsgerichts a. D. Prof. Dr. Otto Rudolf Kissel verstorben
44/22	16.11.2022	Mehrarbeitszuschläge nach dem Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit - Berücksichtigung von Urlaubsstunden - 10 AZR 210/19 -
45/22	30.11.2022	Versetzung ins Ausland - 5 AZR 336/21 -
46/22	08.12.2022	Berücksichtigung der Rentennähe bei der sozialen Auswahl - 6 AZR 31/22 -
47/22	20.12.2022	Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen - 9 AZR 245/19 -
48/22	20.12.2022	Verjährung von Urlaubsansprüchen - 9 AZR 266/20 -
49/22	22.12.2022	Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Regine Winter im Ruhestand

IV. Personalien

Inken Gallner neue Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts



Der Bundespräsident hat die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Inken Gallner zur Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts ernannt. Am 24. Januar 2022 wurde ihr im Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Berlin die Ernennungsurkunde durch Frau Staatssekretärin Leonie Gebers übergeben.

Frau Inken Gallner, geboren 1964 in Calw, trat 1994 nach Abschluss ihrer juristischen Ausbildung in Stuttgart in die Arbeitsgerichtsbarkeit des Landes Baden-Württemberg ein und wurde dort an verschiedenen Arbeitsgerichten eingesetzt. Sie war von Juli 1998 bis Juni 2000 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an das Bundesarbeitsgericht abgeordnet. Von Mai 2001 bis Ende Juli 2002 besuchte sie die Führungsakademie Baden-Württemberg. Anschließend erfolgte ein mehrjähriger Einsatz im Staatsministerium, zuletzt als stellvertretende Leiterin des Referats Personal, Justiz und Recht. Von Juli 2005 bis Mai 2007 war sie an das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - abgeordnet. Am 15. Mai 2007 wurde Frau Gallner zur Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt und zunächst dem Neunten Senat zugewiesen. Anschließend gehörte sie dem Siebten Senat und dem Sechsten Senat jeweils als stellvertretende Vorsitzende an. Ab Februar 2013 war sie die Pressesprecherin des Gerichts.

Von Juli 2014 bis Juni 2016 leitete sie als Ministerialdirektorin („Amtschefin“) das Justizministerium Baden-Württemberg. Nach Beendigung ihrer Beurlaubung zum Ende der Legislaturperiode kehrte sie an das Bundesarbeitsgericht zurück und wurde erneut dem Sechsten Senat zugeteilt.

Im Oktober 2017 wurde Frau Gallner zur Vorsitzenden Richterin ernannt und dem Zehnten Senat als Vorsitzende zugewiesen.

(Pressemitteilung Nr. 2/22)

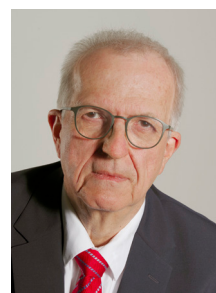
Am 25. Januar 2022 wurde der Richter am Bundesarbeitsgericht **Waldemar Reinfelder** zum Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Herr Reinfelder, der zuvor dem Vierten Senat angehörte, übernahm den Vorsitz des Zehnten Senats.



(Pressemitteilung Nr. 3/22)

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht **Dr. Bertram Zwanziger** ist mit Ablauf des 30. Juni 2022 in den Ruhestand getreten.

Herr Dr. Zwanziger kam im November 2001 zum Bundesarbeitsgericht und gehörte zunächst dem Neunten Senat und ab März 2005 dem Dritten Senat an. Dort war er ab November 2009 stellvertretender Vorsitzender. In gleicher Funktion war Herr Dr. Zwanziger dem Siebten Senat seit Februar 2012 zugewiesen. Seit seiner Ernennung zum Vorsitzenden Richter im Oktober 2014 leitete er den Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts.



(Pressemitteilung Nr. 24/22)

Der Bundespräsident hat die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg **Claudia Nowak** mit Wirkung vom 1. Juli 2022 zur Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt. Frau Nowak wurde dem Zehnten Senat zugeteilt.



(Pressemitteilung Nr. 25/22)

Am 7. Oktober 2022 wurde die Richterin am Bundesarbeitsgericht **Stephanie Rachor** zur Vorsitzenden Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt. Frau Rachor, die zuvor dem Zweiten Senat angehörte, übernahm den Vorsitz des Dritten Senats.



(Pressemitteilung Nr. 39/22)

Richterin am Bundesarbeitsgericht **Dr. Regine Winter** ist mit Ablauf des 31. Dezember 2022 in den Ruhestand getreten. Frau Dr. Winter wurde im Februar 2009 zur Richterin am Bundesarbeitsgericht berufen und dem Vierten Senat zugeteilt. Im Jahr 2014 wechselte sie in den Achten Senat. Seit 2015 war sie stellvertretende Vorsitzende.



(Pressemitteilung Nr. 49/22)

Im Jahr 2022 sind zwei ehemalige Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts verstorben.

Am 17. Februar 2022 ist der fünfte Präsident des Bundesarbeitsgerichts **Prof. Dr. Hellmut Wißmann** im Alter von 82 Jahren in Erfurt verstorben.

Professor Dr. Hellmut Wißmann wurde am 15. Februar 1940 in Darmstadt geboren. Er studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Frankfurt am Main, Lausanne und Freiburg im Breisgau. Im Jahr 1972 wurde er am Institut für Europarecht der Universität zu Köln mit einer Arbeit zum europäischen Kartellrecht promoviert.

Anschließend war er als Referent und später als Referatsleiter in der arbeitsrechtlichen Abteilung des damaligen Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung tätig. Dort war er maßgeblich mit der Vorbereitung wichtiger arbeitsrechtlicher Gesetze befasst, unter anderem für die Bereiche Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten, Grundsatzfragen des Arbeitsrechts sowie Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Während der deutschen Wiedervereinigung arbeitete er auch am Vertrag über die Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion sowie am Einigungsvertrag mit.

Im Juli 1992 wurde Hellmut Wißmann zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Zunächst war er dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts zugewiesen und wirkte dort an grundlegenden Entscheidungen zum Tarifvertragsrecht mit. Im Jahr 1994 wechselte er in den Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts.

Professor Dr. Hellmut Wißmann wurde im Juli 1999 zum Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts berufen und übernahm den Vorsitz des Ersten Senats, den er bis zu seinem Ruhestand im Jahr 2005 innehatte.

In dieser Stellung trug er mit Weitblick und sozialem Engagement dazu bei, dass die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allgemein anerkannt wird und Arbeitnehmer und Arbeitgeber Vertrauen in die Arbeitsgerichtsbarkeit haben. In seiner Amtszeit hat sich das Arbeitsrecht auf vielen Feldern fortentwickelt. Als Vorsitzender des Ersten Senats hatte er daran maßgeblichen Anteil mit Entscheidungen zur Bildung eines Europäischen Betriebsrats, zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz, zum Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit und zum Streik um einen Firmentarifvertrag gegen einen verbandsangehörigen Arbeitgeber.

Herr Wißmann war Autor zahlreicher Veröffentlichungen, insbesondere zum europäischen Arbeitsrecht, zum Mitbestimmungsrecht und zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsrecht.

Hellmut Wißmann war es stets ein Anliegen, das Recht so zu vermitteln, dass es auch dem nicht fachkundigen Bürger verständlich ist. Er wollte das Bundesarbeitsgericht nahbar machen, aber auch Begeisterung für die Lehre und juristische Diskussionen wecken.

So war es nur folgerichtig, dass er seit 2001 eine Honorarprofessur für deutsches und europäisches Arbeitsrecht an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg innehatte.

Seit Beginn seiner Amtszeit als Präsident war Hellmut Wißmann bestrebt, dass das Bundesarbeitsgericht von den Bürgerinnen und Bürgern Erfurts als offenes Haus und Teil der Stadt wahrgenommen wird. Er machte das Bundesarbeitsgericht für Besucherinnen und Besucher, aber auch für Studierende durch zahlreiche Führungen, Ausstellungen und Veranstaltungen sichtbar und erlebbar. In Zusammenarbeit mit der Universität Jena entwickelte er das Konzept des arbeitsrechtlichen Moot Courts, der im Wintersemester 2005/2006 zum ersten Mal durchgeführt wurde.

Professor Dr. Wißmann war ein engagierter und anerkannter Richter und Rechtswissenschaftler, für den die Unabhängigkeit der Rechtsprechung, die Eigenständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit und der wissenschaftliche Diskurs Kernthemen seines Wirkens waren.

Das Thema des Arbeitsrechts im sozialen Dialog prägte sein berufliches Wirken und die Ausrichtung des Bundesarbeitsgerichts. Die Erarbeitung der Entscheidungen in intensiver Zusammenarbeit mit den von den Sozialpartnern vorgeschlagenen ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern war ihm stets ein besonderes Anliegen.

Unter seiner Präsidentschaft wurde das Europarechtliche Symposium, eine von seinem Vorgänger im Amt Prof. Dr. Thomas Dieterich begründete Veranstaltungsform, zu einem fachlich anerkannten und beliebten Fachforum für den Diskurs im europäischen Arbeitsrecht.

Darüber hinaus war Hellmut Wißmann eine vorbildliche Führungspersönlichkeit, die das Bundesarbeitsgericht mit Engagement, Souveränität und innerer Unabhängigkeit vorangebracht und geleitet hat. Sein Blick für die Belange aller Beschäftigten hat dafür gesorgt, dass das Gericht und die Menschen, die in ihm arbeiten, gut in Erfurt angekommen sind.

Seine Fähigkeit, kontroverse Standpunkte mit persönlicher Wertschätzung, respektvollem Umgang und großer Integrationskraft auf fachlicher Ebene zu diskutieren und zu einem fundierten Ergebnis zu führen, haben die Kultur des Bundesarbeitsgerichts nachhaltig geprägt.

Mit Hellmut Wißmann hat das Bundesarbeitsgericht einen Freund, einen Menschen, der mitmenschliche Werte gelebt hat, und einen großen Juristen verloren.

Am 1. November 2022 ist der dritte Präsident des Bundesarbeitsgerichts **Prof. Dr. Otto Rudolf Kissel** im 94. Lebensjahr in Frankfurt am Main verstorben.

Prof. Dr. Kissel wurde im Jahr 1929 in Frankfurt am Main geboren. Nach dem Studium der Rechtswissenschaften an der Goethe-Universität Frankfurt am Main, den beiden juristischen Staatsprüfungen und der Promotion war er seit 1956 als Richter beim Amtsgericht Frankfurt am Main tätig. 1959 wurde Prof. Dr. Kissel zum Hessischen Ministerium der Justiz versetzt. In den Jahren 1963 und 1964 war er als Leiter der Vertretung des Landes Hessen beim Bund tätig. Danach übernahm er im Hessischen Ministerium der Justiz die Leitung der Abteilung für Privatrecht, öffentliches Recht, Gerichtsorganisation und Gesetzgebungsangelegenheiten des Landes Hessen. 1970 wurde Otto Rudolf Kissel Präsident des Oberlandesgerichts Frankfurt am Main.

Im Januar 1981 wurde Prof. Dr. Kissel zum Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts ernannt und übernahm den Vorsitz des Ersten Senats, den er bis zu seinem Ruhestand im Januar 1994 innehatte. In dieser Zeit prägte er maßgeblich die Rechtsprechung auf den Gebieten des Arbeitskampfrechts und des Betriebsverfassungsrechts. Mit besonderem Engagement begleitete er den Beschluss der Unabhängigen Föderalismuskommission, das Bundesarbeitsgericht von Kassel nach Erfurt zu verlegen. Er hat damit die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass das Bundesarbeitsgericht 1999 von Kassel nach Erfurt umzog.

Prof. Dr. Kissel war in vielen wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Institutionen tätig. So übernahm er in einer schwierigen und angespannten Situation der Universitäten Ostdeutschlands einen Lehrauftrag an der Humboldt-Universität zu Berlin. Bereits seit 1982 war er Honorarprofessor an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Er war 15 Jahre lang in der Justizprüfungskommission des Landes Hessen tätig. Otto Rudolf Kissel trat darüber hinaus durch zahlreiche wissenschaftliche Publikationen hervor. Der von ihm begründete Kommentar zum Gerichtsverfassungsgesetz ist zu einem Standardwerk geworden. Drei Jahrzehnte arbeitete er aktiv in der Evangelischen Kirche in Deutschland, zuletzt 17 Jahre an der Spitze als Präses der Synode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

Prof. Dr. Otto Rudolf Kissel war Mitglied des Verwaltungsrats des Hessischen Rundfunks und Mitglied des Wahlprüfungsgerichts und des Richterwahlausschusses.

schusses des Hessischen Landtags. Zudem wurde er 1992 durch die damalige Präsidentin des Deutschen Bundestags Prof. Dr. Rita Süßmuth zum Vorsitzenden der „Unabhängigen Kommission zur Überprüfung des Abgeordnetenrechts“ bestellt.

Ehrenämter übernahm Prof. Dr. Kissel ua. auch als stellvertretender Vorsitzender der Gesellschafterversammlung der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, als Vorstandsmitglied der Juristischen Gesellschaft zu Kassel, als Vorsitzender des Frankfurter Vereins für Geschichte und Landeskunde, als Vorsitzender des Kuratoriums der Bruno H. Schubert-Stiftung und als Mitglied der Administration des Städel Museums in Frankfurt am Main.

Otto Rudolf Kissel hat das Amt des Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen der gesellschaftlichen

Gruppen mit großer Tatkraft und voller Hingabe vorbildlich ausgeübt. Er hat mit Weitblick und sozialem Engagement dazu beigetragen, dass die Rechtsprechung des Gerichts allgemein anerkannt wird und Arbeitnehmer, Arbeitgeber und ihre Vertretungen Vertrauen in die Arbeitsgerichtsbarkeit haben. Das Bundesarbeitsgericht wurde während seiner Amtszeit zu einem modernen und leistungsfähigen Gericht ausgebaut.

Für sein Engagement wurde Prof. Dr. Kissel mit dem Großen Verdienstkreuz des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland und dem Hessischen Verdienstorden für besondere Verdienste um das Land Hessen und seine Bevölkerung ausgezeichnet. Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau verlieh ihm 2012 die Martin Niemöller-Medaille, ihre höchste Auszeichnung.



Kollegium der Richterinnen und Richter am Bundesarbeitsgericht 2023



Präsident des Bundesarbeitsgerichts a. D.
Prof. Dr. Otto Rudolf Kissel
Portrait 1994
Künstlerin: Maya Nishiyama



Präsident des Bundesarbeitsgerichts a. D.
Prof. Dr. Hellmut Wißmann
Portrait 2005
Künstler: Jost Heyder



Foyer der Konferenzräume des Bundesarbeitsgerichts

**UND HÄTTE SICH,
SOBALD ICH AUF
DIESER WELT WAR,
EIN MISSVERSTÄNDNIS
EINGESTELLT.**

D. Tabellarischer Anhang

Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts - Geschäftsjahr 2022 -

Zeilen Nr.	Anhängige Verfahren	Verfahren	
		Insgesamt	Veränderungen gegenüber Vorjahr
1	Revisionen		
11	unerledigte Revisionen am Jahresanfang	691	- 3
12	Eingelegte Revisionen	371	- 142
	davon aus		
1201	Baden-Württemberg	25	- 4
1202	Bayern	20	- 8
1203	Berlin-Brandenburg	29	+ 1
1204	Bremen	2	- 4
1205	Hamburg	24	+ 14
1206	Hessen	23	- 14
1207	Mecklenburg-Vorpommern	5	- 32
1208	Niedersachsen	43	- 105
1209	Nordrhein-Westfalen	161	+ 57
1210	Rheinland-Pfalz	6	- 57
1211	Saarland	1	+ 1
1212	Sachsen	13	+ 4
1213	Sachsen-Anhalt	0	- 3
1214	Schleswig-Holstein	12	+ 4
1215	Thüringen	7	+ 4
13	Revisionen insgesamt	1062	- 145
14	erledigte Revisionen	304	- 212
141	nach der Art der Erledigung		
1411	streitiges Urteil	182	- 144
1412	sonstiges Urteil	15	- 83
1413	Beschluss nach § 91a ZPO	7	+ 7
1414	sonstiger Beschluss	3	- 1
1415	Vergleich	42	+ 8
1416	Rücknahme	50	+ 4
1417	auf sonstige Art	5	- 3

142	durch streitiges Urteil erledigte Revisionen (Zeile 1411) nach der Dauer des Verfahrens		
1421	bis zu 6 Monaten	15	+ 1
1422	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	102	+ 2
1423	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	40	- 131
1424	über 2 Jahren	25	- 16
15	unerledigte Revisionen am Jahresende	758	+ 67
2	Rechtsbeschwerden		
21	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresanfang	29	-19
22	eingereichte Rechtsbeschwerden	28	0
	davon aus		
2201	Baden-Württemberg	3	+ 2
2202	Bayern	6	+ 2
2203	Berlin-Brandenburg	2	- 1
2204	Bremen	0	0
2205	Hamburg	0	0
2206	Hessen	0	- 1
2207	Mecklenburg-Vorpommern	0	0
2208	Niedersachsen	2	+ 1
2209	Nordrhein-Westfalen	10	- 5
2210	Rheinland-Pfalz	0	0
2211	Saarland	0	0
2212	Sachsen	1	+ 1
2213	Sachsen-Anhalt	2	0
2214	Schleswig-Holstein	2	+ 2
2215	Thüringen	0	0
23	Rechtsbeschwerden insgesamt	57	- 19
24	erledigte Rechtsbeschwerden	32	- 15
	davon		
241	durch mündliche Verhandlung	15	+ 5
242	ohne mündliche Verhandlung	4	- 20
243	durch Einstellung des Verfahrens gem. § 94 Nr. 3 ArbGG oder auf sonstige Art	13	0
25	durch Beschluss erledigte Rechtsbeschwerden (Zeilen 241 - 242) nach der Dauer des Verfahrens		
251	bis zu 6 Monaten	0	0
252	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	7	- 5
253	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	12	- 8
254	über 2 Jahren	0	0
26	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresende	25	-4

3	Nichtzulassungsbeschwerden		
31	Verfahren gem. § 72a ArbGG		
311	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	195	- 21
312	beantragte Verfahren	724	- 125
313	Verfahren insgesamt	919	- 146
314	erledigte Verfahren	798	- 72
	davon durch		
3141	stattgebenden Beschluss	24	+ 5
3142	Zurückweisung	73	- 21
3143	Zurückverweisung	10	- 6
3144	Verwerfung	551	- 52
3145	Rücknahme	126	+ 12
3146	auf sonstige Art	14	- 10
315	unerledigte Verfahren am Jahresende	121	- 74
32	Verfahren gem. § 92a ArbGG		
321	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	13	- 13
322	beantragte Verfahren	77	+ 17
323	Verfahren insgesamt	90	+ 4
324	erledigte Verfahren	82	+ 9
	davon durch		
3241	stattgebenden Beschluss	1	- 3
3242	Zurückweisung	4	- 17
3243	Zurückverweisung	3	+ 3
3244	Verwerfung	39	- 1
3245	Rücknahme	29	+ 23
3246	auf sonstige Art	6	+ 4
325	unerledigte Verfahren am Jahresende	8	- 5
33	Verfahren gem. § 77 ArbGG		
331	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	4	- 5
332	beantragte Verfahren	38	+ 17
333	Verfahren insgesamt	42	+ 12
334	erledigte Verfahren	36	+ 10
	davon durch		
3341	stattgebenden Beschluss	0	0
3342	Zurückweisung	2	- 3
3343	Zurückverweisung	2	+ 1
3344	Verwerfung	24	+ 6
3345	Rücknahme	1	- 1
3346	auf sonstige Art	7	+ 7
335	unerledigte Verfahren am Jahresende	6	+ 2

4	Revisionsbeschwerden		
41	Verfahren gem. § 72b ArbGG		
411	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	0	- 2
412	beantragte Verfahren	3	- 5
413	Verfahren insgesamt	3	- 7
414	erledigte Verfahren	3	- 7
	davon durch		
4141	stattgebenden Beschluss (Zurückverweisung)	2	- 4
4142	Zurückweisung	1	- 1
4143	Verwerfung	0	0
4144	Rücknahme	0	0
4145	auf sonstige Art	0	- 2
415	unerledigte Verfahren am Jahresende	0	0
42	Verfahren gem. § 77 ArbGG		
421	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	0	- 1
422	beantragte Verfahren	4	- 1
423	Verfahren insgesamt	4	- 2
424	erledigte Verfahren	3	- 3
	davon durch		
4241	stattgebenden Beschluss	3	+ 1
4242	Zurückweisung	0	- 1
4243	Verwerfung	0	- 3
4244	Rücknahme	0	0
4245	auf sonstige Art	0	0
425	unerledigte Verfahren am Jahresende	1	+ 1
43	Verfahren gem. § 78 ArbGG		
431	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	10	+ 1
432	beantragte Verfahren	13	- 15
433	Verfahren insgesamt	23	- 14
434	erledigte Verfahren	19	- 8
	davon durch		
4341	stattgebenden Beschluss	4	- 5
4342	Zurückweisung	6	+ 3
4343	Verwerfung	7	- 7
4344	Rücknahme	1	+ 1
4345	auf sonstige Art	1	0
435	unerledigte Verfahren am Jahresende	4	- 6
44	Verfahren gem. § 92b ArbGG		
441	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	0	0
442	beantragte Verfahren	1	+ 1
443	Verfahren insgesamt	1	+ 1

444	erledigte Verfahren	1	+ 1
	davon durch		
4441	stattgebenden Beschluss	0	0
4442	Zurückweisung	0	0
4443	Zurückverweisung	1	+ 1
4444	Verwerfung	0	0
4445	Rücknahme	0	0
4446	auf sonstige Art	0	0
445	unerledigte Verfahren am Jahresende	0	0
5	Bestimmungen des zuständigen Gerichts		
51	unerledigte Anträge am Jahresanfang	0	- 2
52	eingereichte Anträge	7	- 2
53	Anträge insgesamt	7	- 4
54	erledigte Anträge	5	- 6
55	unerledigte Anträge am Jahresende	2	+ 2
6	Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe		
61	Anträge außerhalb einer anhängigen Revision		
611	unerledigte Anträge am Jahresanfang	1	- 12
612	eingereichte Anträge	3	- 28
613	Anträge insgesamt	4	- 40
614	erledigte Anträge	2	- 41
615	unerledigte Anträge am Jahresende	2	+ 1
62	ergangene Entscheidungen bei anhängigen		
	Revisionsverfahren (Zahl der Beschlüsse)	56	- 44
7	Entscheidung über Anträge auf Einstellung der Zwangsvollstreckung	3	+ 1
8	in das allgemeine Register eingetragene Anträge und Anfragen	180	- 6
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 Art der Erledigung

- Geschäftsjahr 2022 -

Art der Erledigungen		Zulassung		Summe	Entschieden zugunsten	
		durch LAG	durch BAG	Spalten 2a-2b	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
1		2a	2b	3	3a	3b
I.	durch streitiges Urteil					
	1. als unzulässig verworfen					
	a) auf Grund mündlicher Verhandlung	0	0	0	0	0
	b) im schriftlichen Verfahren	0	0	0	0	0
	2. als unbegründet zurückgewiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	83	4	87	38	32
	b) im schriftlichen Verfahren	18	1	19	11	3
	3. unter Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils zurückverwiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	19	7	26	7	12
	b) im schriftlichen Verfahren	11	0	11	5	2
	4. der Revision ganz oder teilweise stattgegeben					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	32	1	33	14	8
	b) im schriftlichen Verfahren	4	2	6	1	2
II.	durch sonstiges Urteil	15	0	15	0	3
III.	durch Beschluss					
	1. als unzulässig verworfen	3	0	3	0	0
	2. Kostenbeschluss § 91a ZPO	6	1	7	0	0
IV.	durch Vergleich					
	1. gerichtlichen Vergleich	37	4	41	0	0
	2. außergerichtlichen Vergleich	1	0	1	0	0
V.	durch Rücknahme	48	2	50	0	0
VI.	auf sonstige Art	4	1	5	0	0
	Summe	281	23	304	76	62

Rechtsbeschwerden (ABR) nach Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2022 -

Zulassung	Zulassung		Summe Spalte 2a-2b
	durch LAG	durch BAG	
1	2a	2b	3
1. als unzulässig verworfen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	0	0	0
b) ohne mündliche Anhörung	1	0	1
2. als unbegründet zurückgewiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	7	1	8
b) ohne mündliche Anhörung	1	1	2
3. aufgehoben und zurückverwiesen			
a) auf Grund mündlicher Anhörung	1	0	1
b) ohne mündliche Anhörung	1	0	1
4. ganz oder teilweise stattgegeben			
a) auf Grund mündlicher Anhörung	5	1	6
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
5. Einstellung gemäß § 94 Abs. 3 ArbGG	5	1	6
6. auf sonstige Art	7	0	7
Summe	28	4	32

Entscheidungen ►

◄ Arbeitsrecht



E. Geschäftsverteilung

Für das Geschäftsjahr 2022 (Stand 1. Januar 2022) sind den zehn Senaten des Bundesarbeitsgerichts im Wesentlichen folgende Rechtsmaterien zugewiesen:

Erster Senat

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

Zweiter Senat

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

Dritter Senat

Betriebliche Altersversorgung einschließlich Versorgungsschäden.

Vierter Senat

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

Fünfter Senat

Arbeitsentgeltansprüche einschließlich Naturalvergütungen und Arbeitszeitkonten; Entgeltfortzahlung; Mutterschutz; Mindestentgelte; alle nicht in die Zuständigkeit eines anderen Senats fallenden Streitigkeiten und Verfahren.

Sechster Senat

Auslegung zB von Tarifverträgen und Dienstordnungen des öffentlichen Dienstes und bei den Alliierten Streitkräften; Tarifverträge und Arbeitsrechtsregelungen der Religionsgesellschaften; Kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht; Insolvenzrecht; Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach einem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens; Beendigung des Arbeitsverhältnisses in anderer Weise als durch Kündigung.

Siebter 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.

Achter Senat

Schadensersatz, Entschädigung, Vertragsstrafen; Entgelttransparenzgesetz; Handelsvertreterrecht; Zwangsvollstreckungsrecht.

Neunter 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.

Zehnter 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; Rechtsstreite, die das Verhältnis zu einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien betreffen.

Für das Geschäftsjahr 2022 (Stand 1. Februar 2022) sind den zehn Senaten folgende Richter zugewiesen:

Erster Senat

Vorsitzende: Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner

1. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck

Zweiter Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch

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

Dritter Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Roloff

Vierter Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber

1. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Klug
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Neumann

Fünfter Senat

Vorsitzender: Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk
3. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach

Sechster Senat

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel

Siebter Senat

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Klose
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Hamacher

Achter Senat

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Schlewing

1. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Pulz

Neunter Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel

1. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann

Zehnter Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder

1. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger

Der Jahresbericht gibt einen Überblick über die Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts im Geschäftsjahr 2022

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 informiert. Tabellarische Angaben sind in Teil D des Berichts zusammengefasst.

