



Bundesarbeitsgericht

JAHRESBERICHT

2024



**Jahresbericht
des Bundesarbeitsgerichts
2024**

Impressum

Herausgeberin

Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Redaktion

Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts

Telefon: 0361 2636-1217

Stand: 31.12.2024

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	20
I. Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen	20
1. Konkurrentenklage	20
2. Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses	21
II. Arbeitsbedingungen	22
1. Arbeitszeit: Vergütung einer gesetzlichen Ruhepause	22
2. Bezugnahme- und Verweisungsklauseln	22
3. Rückzahlung von Fortbildungskosten bei international zwingendem AGB-Recht	23
4. Ablösung einer Gesamtzusage durch Betriebsvereinbarung	23
III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	24
1. Vergütung	24
2. Urlaub	29
3. Datenschutz	31
IV. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit	32
1. Entgeltbenachteiligung wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit	32
2. Teilzeitbeschäftigung: Ausnahme von Altersteilzeitbeschäftigten bei Inflationsausgleichsprämie	32
3. Altersdiskriminierung	33
4. Schwerbehinderung	33

V.	Beendigung von Arbeitsverhältnissen	34
1.	Abmahnung: Einrichtungsbezogener Impfnachweis	34
2.	Kündigung	34
3.	Befristung: Eigenart der Arbeitsleistung bei Gemeindepastor	35
4.	Massenentlassung: Sanktionen im Anzeigeverfahren	35
VI.	Betriebsübergang	36
1.	Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs: Nachwirkung von Kollektivnormen	36
VII.	Betriebliche Altersversorgung	37
1.	Anspruch auf Abschluss eines Versorgungsvertrags	37
2.	Ruhegeldfähiges Monatsentgelt	37
3.	Anpassung: Anhebung der Regelaltersgrenze	38
4.	Hinterbliebenenversorgung: Spätehenklausel, Mindestehedauer	38
5.	Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als Voraussetzung der Versorgungszusage	38
2. Abschnitt:	Kollektives Arbeitsrecht	39
I.	Tarifrecht	39
1.	Tarifpluraler Betrieb: Auflösung einer Tarifkollision	39
II.	Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht	39
1.	Wahl des Betriebsrats	39
2.	Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats	40
3.	Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten	41
4.	Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	41
5.	Schwerbehindertenvertretung	42
6.	Gleichstellungsbeauftragte	42
3. Abschnitt:	Insolvenzrecht	43
I.	§ 125 InsO - Geplante Betriebsänderung	43

4. Abschnitt: Prozessrecht	43
I. Allgemeines Prozessrecht	43
1. Sachliche Zuständigkeit Verwaltungsweg	43
2. Befangenheitsantrag bei Beschlussunfähigkeit des Landesarbeitsgerichts und Ablehnungsgesuch nach Verkündung	44
3. Verletzung der Vorlagepflicht: Keine Nichtigkeitsklage	44
4. Vorschriftsmäßige Besetzung	44
5. Anforderungen an eine zulässige Sprungrechtsbeschwerde	45
6. Prozesskostenhilfe: Vertretungsbereitschaft eines Rechtsanwalts	45
7. Anfechtung eines Prozessvergleichs	46
C. Über das Bundesarbeitsgericht	48
I. Bibliothek	48
II. Dokumentation	48
III. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	49
D. Tabellarischer Anhang	57
E. Geschäftsverteilung	65



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Jahresbericht 2024 des Bundesarbeitsgerichts entsteht Anfang März 2025, in einer Zeit, in der die transatlantische Partnerschaft nicht mehr selbstverständlich ist, in der die Ukraine und ganz Europa in höherem Maß für ihre eigene Verteidigung sorgen müssen.

Umso wichtiger ist die Zusammenarbeit der Gerichte im europäischen Gerichtsverbund. Das Bundesarbeitsgericht hat zum Beispiel ein Folgeurteil zu den Vorabentscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union in den Sachen Lufthansa City-Line¹ und KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation² getroffen.³ Eine tarifvertragliche Regelung, die für Überstundenzuschläge auch bei Teilzeitarbeit voraussetzt, dass die regelmäßige Arbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers überschritten wird, behandelt in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter als vergleichbare Vollzeitmitarbeiter. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 1 TzBfG, wenn keine sachlichen Gründe für die Ungleichbehandlung bestehen. Fehlen sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung, bewirkt eine solche tarifvertragliche Regelung zugleich eine gegen § 7 Abs. 1 AGG verstoßende mittelbare Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen wegen des Geschlechts, wenn innerhalb der Gruppe der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer signifikant mehr Frauen als Männer vertreten sind.

Eine weitere Klärung hat das Bundesverfassungsgericht für tarifliche Nachtarbeitszuschläge herbeigeführt.⁴ Die in kollektiver Privatautonomie handelnden Tarifvertragsparteien müssen bei der Tarifnormsetzung zwar aufgrund unmittelbarer Grundrechtsbindung den Grundsatz der Gleichbehandlung aus Art. 3 Abs. 1 GG beachten. Das folgt

aus Art. 9 Abs. 3 GG, der nicht nur die individuelle und kollektive Koalitionsfreiheit schützt, sondern beide in spezifischer Weise verknüpft. Die Bindung an den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz erfordert es zugleich, den Zweck der Tarifautonomie zu berücksichtigen, d. h. eine grundsätzlich autonome Aushandlung der Tarifregelungen zu ermöglichen. Der damit verbundene Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien begrenzt die richterliche Kontrolldichte. Sie ist bei Tarifnormen, deren Gehalte im Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen liegen und bei denen spezifische Schutzbedarfe oder Anhaltspunkte für eine Vernachlässigung von Minderheitsinteressen nicht erkennbar sind, auf eine Willkürkontrolle beschränkt. Bei der Bestimmung der Rechtsfolgen gleichheitswidriger Tarifnormen müssen die Gerichte die Koalitionsfreiheit der Tarifvertragsparteien und insbesondere deren Spielräume in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht beachten. Der grundrechtliche Gestaltungsspielraum bei der Tarifnormsetzung im Fall verschiedener Möglichkeiten zur Beseitigung der Ungleichbehandlung setzt sich als grundsätzlich primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien fort.

Unionsrechtliche und verfassungsrechtliche Argumentationsstränge konnten bei dem Festakt 70 Jahre Bundesarbeitsgericht, der am 6. und 7. Juni 2024 mit dem Elften Europarechtlichen Symposium verbunden wurde, aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet werden.⁵ Frau Staatssekretärin Lilian Tschan, Herr Präsident des Bundesverfassungsgerichts Prof. Dr. Stephan Harbarth LL.M. (Yale) und Herr Präsident der (damals noch) Siebten Kammer des Gerichtshofs der Europäischen Union François Biltgen hielten die Festvorträge. Es schlossen sich zwei Fachvorträge von Frau Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Doris-Maria Schuster und Frau Professorin Dr. Claudia Schubert an. Abgerundet

1 EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine].

2 EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation].

3 BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 -.

4 BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 und 1 BvR 1422/23 -.

5 Vgl. den Tagungsbericht in RdA 2024, 305 ff.

wurde die Veranstaltung mit einem neuen Format, einer Podiumsdiskussion zum Verfahren des sozialen Dialogs der europäischen Sozialpartner, die von Frau Vorsitzender Richterin am Bundesarbeitsgericht Stephanie Rachor moderiert wurde. Die Leiterin der Abteilung Recht und Vielfalt beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbunds DGB Isabel Eder diskutierte mit dem Leiter der Abteilung Europa der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA Arne Franke. Die Diskussion wurde für das Publikum geöffnet. Am Schluss des zweiten Tags der Veranstaltung gab Herr Dr. Samuel Miner vom Institut für Zeitgeschichte in München einen Überblick zu dem Stand des Forschungsvorhabens zu der NS-Aufarbeitung des Bundesarbeitsgerichts.

Ich danke allen Angehörigen des Bundesarbeitsgerichts sehr herzlich dafür, dass sie zum Gelingen unserer gemeinsamen Arbeit beitragen.



Inken Gallner

Inken Gallner



A. Geschäftsentwicklung

1. Die Zahl der Eingänge beim Bundesarbeitsgericht ist geringfügig um 76 Verfahren bzw. 5,46 Prozent zurückgegangen. Die durchschnittliche Dauer der beim Bundesarbeitsgericht erledigten Verfahren hat sich verkürzt. Sie betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr acht Monate und 26 Tage (im Vorjahr neun Monate und sechs Tage).

2. Insgesamt gingen im Geschäftsjahr 2024 1.315 Sachen ein (Vorjahr 1.391 Sachen). 26,77 Prozent der Eingänge (352 Sachen) betrafen Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren. Weitere 66,46 Prozent der Eingänge entfielen auf Nichtzulassungsbeschwerden (874 Sachen). Gegenüber dem Vorjahr stellt dies hinsichtlich der Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren einen Anstieg um 22 Sachen bzw. 6,67 Prozent dar (Vorjahr 330 Sachen). Die Zahl der Nichtzulassungsbeschwerden ist gegenüber dem Vorjahr um 101 Verfahren bzw. 10,36 Prozent zurückgegangen (Vorjahr 975 Sachen).

Hinzu kamen 33 (Vorjahr 31) Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 47 (Vorjahr 32) Beschwerden gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde in Beschwerdeverfahren sowie neun sonstige Verfahren. Ein selbständiger Antrag auf Gewährung von Prozesskostenhilfe ist in einem Revisionsverfahren gestellt worden.

3. Im Jahr 2024 sind 1.602 Sachen erledigt worden. Damit überstieg die Zahl der Erledigungen die der Eingänge um 287 Verfahren. Es handelte sich um 512 (Vorjahr 596) Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren sowie 1.007 (Vorjahr 830) Nichtzulassungsbeschwerden. Daneben wurden noch 28 Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 41 darauf bezogene Nichtzulassungsbeschwerden sowie 14 sonstige Verfahren erledigt. Außerdem wurde über einen selbständigen Antrag auf Gewährung von Prozesskostenhilfe in einem Revisionsverfahren entschieden.

Von den erledigten Revisionen und Rechtsbeschwerden hatten unter Berücksichtigung der Zurückverweisungen 197 Erfolg, das entspricht einer Erfolgsquote von 38,48 Prozent gegenüber 19,13 Prozent (114 Sachen) im Vorjahr. Von den Nichtzulassungsbeschwerden waren 54 Beschwerden (5,36 Prozent - im Vorjahr 40 entsprechend 4,82 Prozent) erfolgreich. Anhängig sind am Ende des Berichtsjahres noch 526 Sachen (Vorjahr: 813; 2022: 925; 2021: 942; 2020: 1.020; 2019: 1.245; 2018: 1.136; 2017: 1.242; 2016: 1.639; 2015: 1.458; 2014: 1.602); davon sind 312 Revisionen (Vorjahr 480).

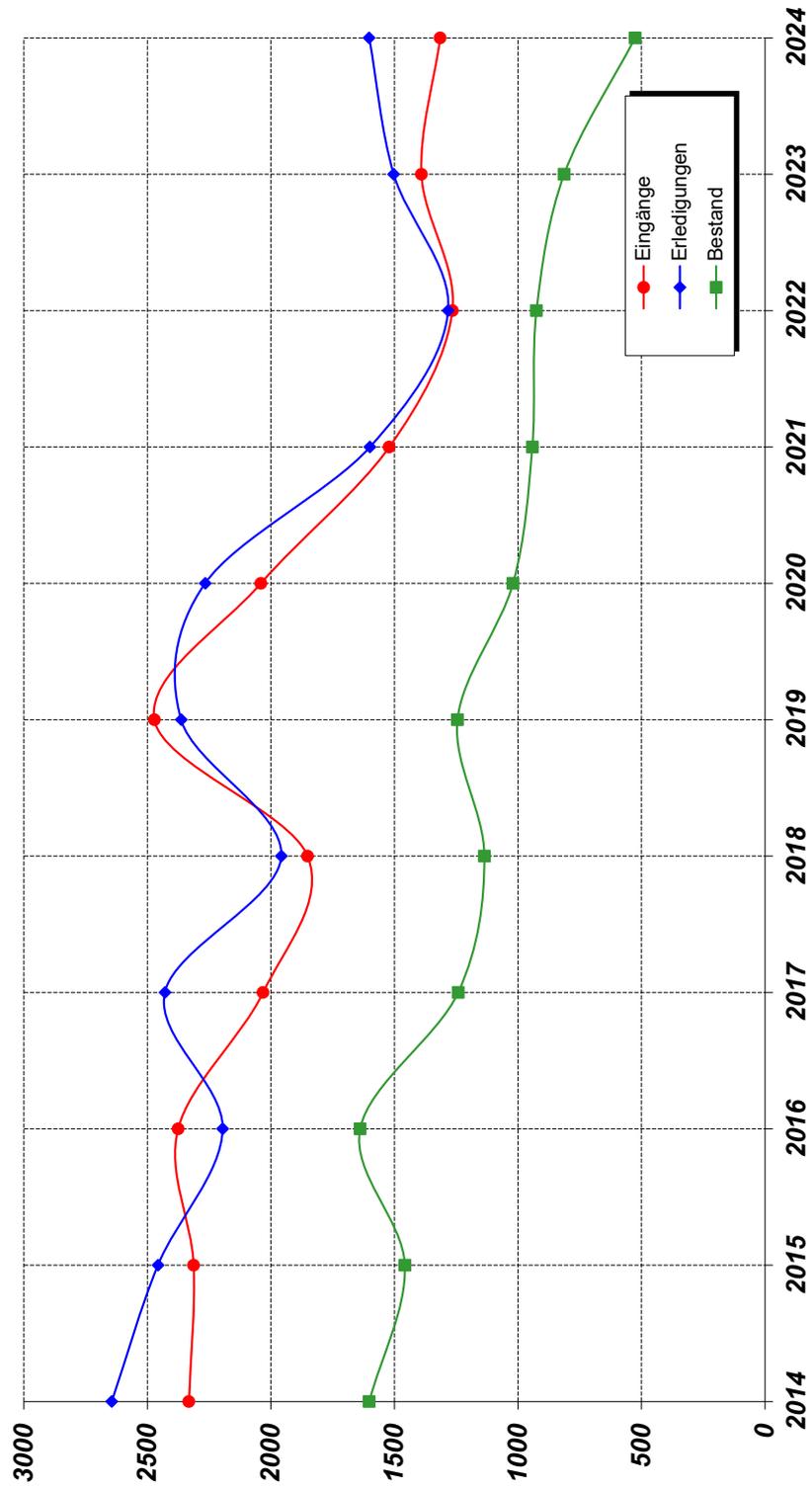
4. Dem Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts liegt derzeit keine Sache vor. Gegen verschiedene Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts sind beim Bundesverfassungsgericht Beschwerden anhängig.



Zuordnung nach Rechtsgebieten

	Eingänge	Erledigungen	Bestände
Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungen, befristete Arbeitsverhältnisse; ohne Kündigungen nach § 613a BGB)	22,59 % (297)	19,85 % (318)	17,11 % (90)
Arbeitsentgelt	20,76 % (273)	31,02 % (497)	21,86 % (115)
Ruhegeld (einschl. Vorruhestand) und Altersteilzeit	17,8 % (234)	12,67 % (203)	11,22 % (59)
Tarifvertragsrecht und Tarifvertrags- auslegung (einschl. Eingruppierung)	10,8 % (142)	10,74 % (172)	11,22 % (59)
Betriebsverfassung und Personalvertretung	10,65 % (140)	4,31 % (69)	13,5 % (71)
Sonstige	17,4 % (229)	21,41 % (343)	25,09 % (132)

Geschäftsentwicklung beim Bundesarbeitsgericht





B. Rechtsprechungsübersicht

In den Jahresbericht wurden aufgenommen

Entscheidungen des Ersten Senats

Urteil vom 19. September 2023 - 1 AZR 281/22 -
(Betriebsübergang - Nachwirkung von Kollektivnormen)

Beschluss vom 17. Oktober 2023 - 1 ABR 24/22 -
(Betriebsrat - Mitbestimmung - Handyverbot während Arbeitszeit)

Beschluss vom 13. Dezember 2023 - 1 ABR 28/22 -
(Vorlage von Bewerbungsunterlagen - digitales Leserecht)

Urteil vom 30. Januar 2024 - 1 AZR 74/23 -
(Erweiterte Sonderleistung an Pflegekräfte („Corona-Prämie“))

Beschluss vom 30. April 2024 - 1 ABR 10/23 -
(Betriebsrat - Auskunftsanspruch - Tarifikollision)

Beschluss vom 16. Juli 2024 - 1 ABR 16/23 -
(Technische Überwachungseinrichtung - Headset-System)

Beschluss vom 16. Juli 2024 - 1 ABR 25/23 -
(Eingruppierung - Unterrichtung des Betriebsrats)

Entscheidungen des Zweiten Senats

Urteil vom 29. Mai 2024 - 2 AZR 325/22 -
(Luftverkehrsbetrieb - Inlandsbezug - Stilllegung)

Urteil vom 20. Juni 2024 - 2 AZR 134/23 -
(Fahrberechtigung für Triebfahrzeuge - Entziehung der Zusatzbescheinigungen)

Urteil vom 20. Juni 2024 - 2 AZR 156/23 -
(Prozessvergleich - Anfechtung - Rücktritt)

Urteil vom 20. Juni 2024 - 2 AZR 213/23 -
(Anscheinsbeweis - Einwurf-Einschreiben)

Urteil vom 22. August 2024 - 2 AZR 251/23 -
(Kündigung - internationale Zuständigkeit - Rechtswahl)

Entscheidungen des Dritten Senats

Urteil vom 21. November 2023 - 3 AZR 1/23 -
(Betriebsrente - Anhebung der Regelaltersgrenze)

Urteil vom 21. November 2023 - 3 AZR 14/23 -
(Invalidenrente - Ausscheiden aus dem Dienst)

Urteil vom 21. November 2023 - 3 AZR 44/23 -
(Betriebliche Altersversorgung - leitender Angestellter)

Urteil vom 30. Januar 2024 - 3 AZR 144/23 -
(Gesamtzusage - ruhegeldfähiges Monatsentgelt)

Urteil vom 12. März 2024 - 3 AZR 150/23 -
(Verschaffungsanspruch - Bezugnahme auf TVöD - Auslegung)

Urteil vom 20. August 2024 - 3 AZR 286/23 -
(Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung)

Entscheidungen des Vierten Senats

Urteil vom 13. Dezember 2023 - 4 AZR 317/22 -
(Eingruppierung - Service Agent - eingehende fachliche Einarbeitung)

Urteil vom 13. Dezember 2023 - 4 AZR 322/22 -
(Korrigierende Rückgruppierung - Höhergruppierungsantrag)

Urteil vom 24. Januar 2024 - 4 AZR 114/23 -
(Eingruppierung einer Beschäftigten in einer Serviceeinheit - Gruppenleiterin)

Urteil vom 24. Januar 2024 - 4 AZR 120/23 -
(Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge - Tarifwechselklausel - Auslegung einer tariflichen Besitzstandsklausel)

Beschluss vom 21. Februar 2024 - 4 ABR 5/23 -
(Unterbrechung durch Insolvenz - Eingruppierung - Zustimmungsersetzung)

Beschluss vom 20. März 2024 - 4 ABR 13/23 -
(Zulässigkeit einer Sprungrechtsbeschwerde)

Urteil vom 20. März 2024 - 4 AZR 142/23 -
(Eingruppierung eines Vorarbeiters bei den Stationierungsstreitkräften)

Beschluss vom 18. April 2024 - 4 AZB 22/23 -
(Prozesskostenhilfe - Beiordnung eines Rechtsanwalts - notwendige Vertretungsbereitschaft)

Urteil vom 24. April 2024 - 4 AZR 195/23 -
(Anwendungsbereich des TVöD/VKA - Beschäftigte in Gaststätten)

Urteil vom 12. Juni 2024 - 4 AZR 202/23 -
(Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel - Ablösungs- oder Verdrängungswirkung von Tarifverträgen - Günstigkeitsvergleich zwischen unmittelbar zwingendem Tarifvertrag und arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifbestimmungen)

Entscheidungen des Fünften Senats

Urteil vom 24. Januar 2024 - 5 AZR 331/22 -

(Annahmeverzug - anderweitiger Verdienst aus einer Geschäftsführertätigkeit - böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes - Übernahme einer unentgeltlichen Tätigkeit)

Urteil vom 7. Februar 2024 - 5 AZR 177/23 -

(Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes)

Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 -

(Entgeltfortzahlung - symptomlose SARS-CoV-2-Infektion)

Urteil vom 23. April 2024 - 5 AZR 212/23 -

(Vergütung für Umkleide-, Wege- und Körperreinigungszeiten)

Urteil vom 19. Juni 2024 - 5 AZR 167/23 -

(Einrichtungsbezogener Impfnachweis - Urlaubsanspruch)

Urteil vom 19. Juni 2024 - 5 AZR 192/23 -

(Einrichtungsbezogener Impfnachweis - Abmahnung)

Urteil vom 21. August 2024 - 5 AZR 266/23 -

(Gesetzliche Ruhepause - Lage - Vergütung)

Urteil vom 23. Oktober 2024 - 5 AZR 82/24 -

(Außertariflicher Angestellter - Mindestabstand zur tariflichen Vergütung)

Entscheidungen des Sechsten Senats

Urteil vom 17. August 2023 - 6 AZR 56/23 -

(Vermutungswirkung - § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 InsO)

Urteil vom 5. Oktober 2023 - 6 AZR 210/22 -

(AVR Caritas - Bereitschaftsdienst - Arbeitsunfähigkeit)

Urteil vom 5. Oktober 2023 - 6 AZR 308/22 -

(Stufenzuordnung - Prüfungsmaßstab Inhaltskontrolle AVR)

Urteil vom 5. Oktober 2023 - 6 AZR 333/22 -

(Tarifliche Entgeltregelung - Schutzbereich von Art. 12 GG)

Beschluss vom 14. Dezember 2023 - 6 AZR 157/22 (B) -

(Massenentlassung - Sanktion für Fehler im Anzeigeverfahren)

Urteil vom 25. Januar 2024 - 6 AZR 363/22 -

(Höhergruppierung nach Stellenhöherbewertung im TV-L)

Urteil vom 22. Februar 2024 - 6 AZR 126/23 -

(Stufenlaufzeit - Folgen der Elternzeit für Höhergruppierung)

Urteil vom 21. März 2024 - 6 AZR 45/23 -

(Nichtigkeitsklage - Verletzung Vorlagepflicht)

Beschluss vom 23. Mai 2024 - 6 AZR 152/22 (A) -

(Betriebsbedingte Kündigung nach Insolvenzeröffnung)

Urteil vom 4. Juli 2024 - 6 AZR 206/23 -
(Corona-Sonderzahlung - Teilzeit während Elternzeit)

Entscheidungen des Siebten Senats

Urteil vom 25. Oktober 2023 - 7 AZR 338/22 -
(Betriebsrat - Kosten - Rückforderung vom Betriebsratsmitglied)

Beschluss vom 12. Dezember 2023 - 7 ABR 23/22 -
(Gesamtschwerbehindertenvertretung - erstrecktes Mandat)

Urteil vom 7. Februar 2024 - 7 AZR 367/22 -
(Befristung mit Sachgrund - Gemeindepastor)

Beschluss vom 7. Februar 2024 - 7 ABR 8/23 -
(Betriebsrat - Schulungsanspruch - Schulungsformat)

Beschluss vom 24. April 2024 - 7 ABR 26/23 -
(Betriebsratswahl - weniger Wahlbewerber als Sitze)

Urteil vom 12. Juni 2024 - 7 AZR 203/23 -
(Befristung - Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten)

Entscheidungen des Achten Senats

Urteil vom 23. November 2023 - 8 AZR 164/22 -
(Schwerbehinderter Bewerber - Vorstellung - Ersatztermin)

Beschluss vom 25. Januar 2024 - 8 AS 17/23 -
(Befangenheitsantrag - Beschlussunfähigkeit des Landesarbeitsgerichts - Zuständigkeit des zunächst höheren Gerichts)

Urteil vom 25. Januar 2024 - 8 AZR 318/22 -
(Schwerbehinderter Bewerber - Vorstellungsgespräch - Kirche)

Urteil vom 29. Februar 2024 - 8 AZR 187/23 -
(Bewerbungsverfahrensanspruch - Befristung)

Urteil vom 25. April 2024 - 8 AZR 140/23 -
(Altersgrenze - Wiedereinstellung)

Beschluss vom 25. April 2024 - 8 AZN 833/23 -
(Revisionsgrund - Ablehnungsgesuch nach Urteilsverkündung)

Urteil vom 20. Juni 2024 - 8 AZR 253/20 -
(Datenschutz - Gesundheitsdaten - Verarbeitung durch Arbeitgeber)

Urteil vom 20. Juni 2024 - 8 AZR 124/23 -
(Datenschutz - Schadensersatz)

Urteil vom 25. Juli 2024 - 8 AZR 24/24 -
(Bewerbungsverfahrensanspruch - sachgrundlose Befristung)

Entscheidungen des Neunten Senats

Beschluss vom 12. Januar 2024 - 9 AZB 23/23 -
(Rechtsweg - Corona-Sonderleistung für Pflegefachkräfte in Krankenhäusern)

Urteil vom 23. Januar 2024 - 9 AZR 115/23 -
(AGB-Recht als international zwingendes Recht)

Urteil vom 5. März 2024 - 9 AZR 204/23 -
(Arbeitnehmerüberlassung - Offenlegung und Konkretisierung)

Urteil vom 16. April 2024 - 9 AZR 165/23 -
(Mutterschutz - Elternzeit - Urlaubskürzung - Berechnung der Urlaubsabgeltung)

Urteil vom 28. Mai 2024 - 9 AZR 76/22 -
(Erfüllung von Urlaub - Quarantäne)

Urteil vom 20. August 2024 - 9 AZR 226/23 -
(Anspruch auf Urlaubsabgeltung - Mutterschutz - Beschäftigungsverbot)

Beschluss vom 1. Oktober 2024 - 9 AZR 264/23 (A) -
(Überlassungshöchstdauer - Betriebsübergang)

Urteil vom 12. November 2024 - 9 AZR 13/24 -
(Arbeitnehmerüberlassung - Konzernprivileg)

Urteil vom 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 -
(Inflationsausgleichsprämie - Altersteilzeit)

Entscheidungen des Zehnten Senats

Urteil vom 15. November 2023 - 10 AZR 288/22 -
(Betriebsvereinbarung Bonus - unterjähriges Ausscheiden - Stichtagsregelung - Berechnung anteiliger Anspruch)

Urteil vom 24. Januar 2024 - 10 AZR 33/23 -
(Urlaubsgeld - Gesamtzusage - Schriftformgebot bei Nebenabrede - ablösende Betriebsvereinbarung - tarifvertraglicher Regelungsvorrang - Umdeutung)

Beschluss vom 25. Januar 2024 - 10 AZN 677/23 -
(Nichtzulassungsbeschwerde - absoluter Revisionsgrund - gerichtsinterne Vorgänge - Darlegungslast)

Urteil vom 21. Februar 2024 - 10 AZR 345/22 -
(Urlaubsgeld - Gesamtzusage - Freiwilligkeitsvorbehalt - Mitbestimmung des Betriebsrats - billiges Ermessen)

Urteil vom 3. Juli 2024 - 10 AZR 171/23 -
(Zielvereinbarung - Verhandlungspflicht - Schadensersatz)

1. Abschnitt: Recht des Arbeitsverhältnisses

I. Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen

1. Konkurrentenklage

a) Bewerbungsverfahrensanspruch bei Befristung

Art. 33 Abs. 2 GG gibt Bewerbern um ein öffentliches Amt ein subjektives Recht auf chancengleiche Teilnahme am Bewerbungsverfahren. Er gewährt einen Anspruch auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch). Dem Bewerbungsverfahrensanspruch vorgeschaltet ist jedoch die Organisationsfreiheit des öffentlichen Arbeitgebers. Diesem steht es im Rahmen seines Organisationsermessens frei, wie er einen Dienstposten zuschneiden will und welche Anforderungen demgemäß der Bewerberauswahl zugrunde zu legen sind. Dabei kann auch entschieden werden, die ausgeschriebene Stelle nur befristet zu besetzen und Bewerber vom Auswahlverfahren auszuschließen, bei denen eine weitere Befristung mit Sachgrund die Gefahr eines institutionellen Rechtsmissbrauchs begründet. Zwar werden dann Bewerber von vornherein von dem Auswahlverfahren ausgeschlossen, sofern sie bereits längere Zeit bzw. aufgrund zahlreicher Verlängerungen befristet bei demselben öffentlichen Arbeitgeber beschäftigt waren. Öffentliche Arbeitgeber sind aber nicht verpflichtet, ihr Organisationsermessen in einer Weise auszuüben, die sie dem Vorwurf des institutionellen Rechtsmissbrauchs aussetzt. Dies hat der Achte Senat im Urteil vom 29. Februar 2024 (- 8 AZR 187/23 -) entschieden, in dem die Parteien um die Besetzung einer befristeten Stelle mit einem schwerbehinderten Bewerber stritten, der - bei demselben öffentlichen Arbeitgeber - seit dem Jahr 2016 befristet beschäftigt war. Seine Bewerbung wurde unter Hinweis auf diese Vorbeschäftigungen als unzumutbar abgelehnt.

b) Bewerbungsverfahrensanspruch bei sachgrundloser Befristung

In einer weiteren Entscheidung hat der Achte Senat am 25. Juli 2024 erkannt (- 8 AZR 24/24 -), dass der öffentliche Arbeitgeber im Rahmen des ihm zustehenden Organisationsermessens festlegen kann, eine Stelle nur auf der Grundlage einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG besetzen zu wollen. Eine Verpflichtung, auch solche Bewerber mit in die Auswahl einzubeziehen, die bereits zuvor bei ihm beschäftigt waren, besteht dann nicht. Ihre Einbeziehung würde dazu führen, dass deren Arbeitsverhältnisse wegen eines möglichen Verstoßes gegen das Vorbeschäftigungsverbot nicht rechtssicher sachgrundlos befristet werden könnten und damit die Organisationsentscheidung des öffentlichen Arbeitgebers nicht umgesetzt werden kann. Geklagt hatte eine Bewerberin, die während ihres Studiums an einer Universität beschäftigt war und dort sieben befristete Verträge mit dem beklagten Land geschlossen hatte. Auf Ihre Bewerbung um eine befristete Stelle wurde ihr mitgeteilt, dass sie aufgrund ihrer Beschäftigungen als studentische Hilfskraft während ihres Studiums „bewerbungsunfähig“ sei.

2. Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses

a) Überlassungsvertrag vor der Arbeitnehmerüberlassung

Am 5. März 2024 (- 9 AZR 204/23 -) hatte der Neunte Senat darüber zu entscheiden, ob zwischen den Parteien des Rechtsstreits kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis begründet worden ist, weil die in § 1 Abs. 1 Satz 5 und 6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelte Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht verletzt worden ist. Verleiher und Entleiher sind danach verpflichtet, die Überlassung des Leiharbeitnehmers vor seinem Einsatz in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen. Außerdem haben sie die Person des Leiharbeitnehmers vor der Überlassung unter Bezugnahme auf diesen Vertrag zu konkretisieren. Der Senat hat erkannt, dass die Erfüllung dieser Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht das Bestehen eines formwirksamen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags im Zeitpunkt des Überlassungsbeginns voraussetzt. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 1 Abs. 1 Satz 5 und 6 AÜG, der zur Verhinderung einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung verlangt, dass der Vertrag zwischen Ver- und Entleiher ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichnet und die Person des Leiharbeitnehmers unter Bezugnahme auf diesen Vertrag konkret benannt wird. Liegt - wie in dem zu entscheidenden Fall - zum Zeitpunkt der Überlassung kein formwirksam geschlossener Überlassungsvertrag vor, kommt kraft gesetzlicher Anordnung (§ 10 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 9 Abs. 1 Nr. 1a AÜG) ein Arbeitsverhältnis zustande.

b) Arbeitnehmerüberlassung bei Betriebsübergang

Der Neunte Senat hat mit Beschluss vom 1. Oktober 2024 (- 9 AZR 264/23 (A) -) ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) gerichtet, um zu klären, wie die in § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG geregelte Überlassungshöchstdauer unionsrechtskonform zu berechnen ist, wenn - wie im zu entscheidenden Rechtsstreit - auf Entleiherseite ein Betriebsübergang stattgefunden hat. § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG bestimmt, dass der Verleiher denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate „demselben Entleiher“ überlassen darf, wobei durch oder aufgrund Tarifvertrags der Einsatzbranche gemäß § 1 Abs. 1b AÜG eine vom Gesetz abweichende Überlassungshöchstdauer festgelegt werden kann. Der Wortlaut „demselben Entleiher“

spricht dafür, dass die Berechnung der Überlassungshöchstdauer rechtsträgerbezogen, dh. getrennt nach Betriebsveräußerer und -erwerber zu berechnen ist. Der Senat hält es allerdings nicht für ausgeschlossen, die Zeiten der Beschäftigung beim Betriebsveräußerer und -erwerber bei der Berechnung zu addieren. Bei einer solchen Auslegung fänden auch die vom Kläger vor dem Betriebs(teil)übergang bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten zurückgelegten Beschäftigungszeiten Berücksichtigung mit der Folge, dass wegen Überschreitens der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer zwischen den Parteien des Rechtsstreits ein Arbeitsverhältnis gemäß § 10 Abs. 1 AÜG zustande gekommen wäre. Der Senat möchte deshalb vom EuGH geklärt wissen, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen bei der Berechnung der Überlassungsdauer im Fall eines Betriebsübergangs Veräußerer und Erwerber als ein „entleihendes Unternehmen“ iSv. Art. 3 Abs. 1 Buchst. d der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit anzusehen sind.

c) Arbeitnehmerüberlassung und Konzernprivileg

Am 12. November 2024 hatte der Neunte Senat (- 9 AZR 13/24 -) darüber zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen bei einer Arbeitnehmerüberlassung in einem Konzernverbund ein Arbeitsverhältnis nach § 10 Abs. 1 AÜG begründet wird, wenn die Vorgaben des § 9 Abs. 1 Nr. 1 bis 1b AÜG verletzt sind. Diese Rechtsfolge tritt nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG bei einer Arbeitnehmerüberlassung zwischen Konzernunternehmen nicht ein, es sei denn, der Arbeitnehmer wird „zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt“ (sog. Konzernprivileg). Der Senat hat § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG dahin ausgelegt, dass das Konzernprivileg nicht nur dann unanwendbar ist, wenn Einstellung „und“ Beschäftigung zum Zweck der Überlassung erfolgen. Es kommt auch dann nicht zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer zum Zweck der Überlassung eingestellt „oder“ beschäftigt wird. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn der Arbeitnehmer seit Beschäftigungsbeginn über mehrere Jahre hinweg durchgehend als Leiharbeitnehmer eingesetzt wird. Eine solche Praxis indiziert einen entsprechenden Beschäftigungszweck. Für den Senat war bei der dem Rechtsstreit zugrunde liegenden Fallkonstellation nicht entscheidungserheblich, ob das Konzernprivileg mit dem Unionsrecht in Einklang steht.

II. Arbeitsbedingungen

1. Arbeitszeit: Vergütung einer gesetzlichen Ruhepause

Am 21. August 2024 hat sich der Fünfte Senat im Zusammenhang mit der Auslegung einer tariflichen Norm mit der Wirksamkeit einer Pausenanordnung beschäftigt (- 5 AZR 266/23 -). Danach ist der in § 4 Satz 1 ArbZG vorgesehenen Anforderung einer „im Voraus feststehenden Ruhepause“ auch dann genügt, wenn der Arbeitnehmer jedenfalls zu Beginn der Pause weiß, dass und wie lange er nunmehr zum Zwecke der Erholung Pause hat und frei über die Nutzung dieses Zeitraums verfügen kann. Dem steht nicht entgegen, dass nach der Gesetzesbegründung zu Beginn der täglichen Arbeitszeit zumindest ein bestimmter zeitlicher Rahmen fest-

stehen muss, innerhalb dessen der Arbeitnehmer - ggf. in Absprache mit anderen Arbeitnehmern - seine Ruhepause in Anspruch nehmen kann. Dieser Rahmen wird weder im Gesetz - anders als in § 11 Abs. 2 Satz 1 JArbSchG - noch in der Gesetzesbegründung näher zeitlich fixiert und kann durch die Rechtsprechung auch nicht willkürfrei näher konkretisiert werden. Für eine Konkretisierung besteht auch kein Bedürfnis, weil sich der Rahmen letztlich aus dem Erfordernis ergibt, innerhalb von sechs bzw. neun Stunden die Pausenzeit festzulegen.

2. Bezugnahme- und Verweisungsklauseln

a) Auslegung einer Tarifwechselklausel

Der Vierte Senat hatte in seiner Entscheidung vom 24. Januar 2024 (- 4 AZR 120/23 -) über eine arbeitsvertragliche Bezugnahme-Klausel zu entscheiden. Im zugrunde liegenden Fall enthielt ein Arbeitsvertrag eine sog. Tarifwechselklausel, die bestimmte, dass die für den Arbeitgeber jeweils unmittelbar und zwingend geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden. Werden darüber hinaus im Arbeitsvertrag einzelne Passagen des im Zeitpunkt des Arbeitsvertrags maßgebenden Tarifvertrags wiedergegeben und damit die Bezugnahme ausformuliert, hat dies nur klarstellende und wiedergebende, nicht aber rechtsbegründende Wirkung, so die Richter. Ändern sich im Folgenden die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen, werden auch die ausdrücklich wiedergegebenen arbeitsvertraglichen Bedingungen ersetzt.

b) Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme-Klausel

Am 12. Juni 2024 hatte der Vierte Senat eine arbeitsvertragliche Bezugnahme-Klausel auszulegen (- 4 AZR 202/23 -). Wird in einem Arbeitsvertrag

auf bestimmte Tarifverträge einer Branche verwiesen, ist dies in der Regel als Bezugnahme auf die entsprechenden Flächentarifverträge zu verstehen. Allein der Umstand, dass dieselben Tarifvertragsparteien auch einen unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag geschlossen haben, führt nicht automatisch dazu, dass auch dieser von dem Verweis erfasst ist. Vielmehr müssen die Vertragsparteien dies klar und eindeutig in der Bezugnahme-Klausel zum Ausdruck bringen. Wenn die Parteien eines Verbandstarifvertrags einen unternehmensbezogenen Tarifvertrag abschließen, wird nicht automatisch angenommen, dass der allgemeine Verbandstarifvertrag dadurch ganz oder teilweise aufgehoben wird. Die Regelungen des unternehmensbezogenen Tarifvertrags gelten dann nach den Grundsätzen des Spezialitätenprinzips. Kommt es zu Konflikten zwischen den geltenden Tarifvorschriften und den im Arbeitsvertrag genannten Vorschriften, wird dies nach dem Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) gelöst. Das bedeutet, dass die günstigeren Regelungen für den Arbeitnehmer Vorrang haben. Ob ein Arbeitsvertrag bessere Regelungen als der Tarifvertrag enthält, wird durch einen Vergleich der in einem inneren Zusammenhang stehenden Regelungen - sog. Sachgruppenvergleich - festgestellt.

3. Rückzahlung von Fortbildungskosten bei international zwingendem AGB-Recht

Mit Urteil vom 23. Januar 2024 (- 9 AZR 115/23 -) hat der Neunte Senat eine Rückzahlungsklausel für Schulungskosten für mit deutschem Recht unvereinbar und damit unwirksam erklärt. In dem zu entscheidenden Fall war ein deutscher Flugkapitän bei einer irischen Fluggesellschaft in Deutschland beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien war die Geltung irischen Rechts und die Zuständigkeit irischer Gerichte vereinbart. Vertragliche Voraussetzung für die Aufnahme der Tätigkeit als Flugkapitän war der Erwerb einer von der Fluggesellschaft finanzierten Musterberechtigung für einen bestimmten Flugzeugtyp. Der Flugkapitän war nach dem Arbeitsvertrag zur gestaffelten Rückzahlung der Schulungskosten verpflichtet, wenn sein Arbeitsverhältnis innerhalb von fünf Jahren ab Beschäftigungsbeginn beendet wird und die Beendigung nicht aus Gründen der Freisetzung von Arbeitskräften erfolgt. Ein Jahr nach Erwerb der Musterberechtigung kündigte der Flugkapitän das Arbeitsverhältnis, woraufhin die Fluggesellschaft Teilbeträge für die von ihr aufgewandten Schulungskosten von seinem Gehalt abzog. Der Neunte Senat hat der Klage, mit der der Flugkapitän die Zahlung der einbehaltenen Beträge verlangt hat, stattgegeben. Die Rückzahlungsklausel ist trotz der Vereinbarung irischen Rechts einer AGB-Kon-

trolle nach deutschem Recht zu unterziehen. Das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen gewährt dem Arbeitnehmer einen Schutz, der ihm durch die von den Parteien getroffene Rechtswahl nicht entzogen werden darf, wenn sein regelmäßiger Arbeitsort in Deutschland liegt und damit deutsches Recht ohne die getroffene Rechtswahl zur Anwendung gelangt (Art. 8 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht – Rom I-VO). Die Rückzahlungsverpflichtung verstößt gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Schulung zu beteiligen hat, wenn er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sind zwar grundsätzlich zulässig. Verpflichtet eine Klausel den Arbeitnehmer aber auch dann zur Erstattung von Schulungskosten, wenn der Grund für eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers aus der Sphäre des Arbeitgebers stammt, benachteiligt sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen.

4. Ablösung einer Gesamtzusage durch Betriebsvereinbarung

In einer Entscheidung des Zehnten Senats vom 24. Januar 2024 (- 10 AZR 33/23 -) ging es um die Ablösung einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung. Der Arbeitgeber sagte den Arbeitnehmern in einem Schreiben ein übertarifliches Urlaubsgeld zu. Diese Zusage wurde nachfolgend von einer Betriebsvereinbarung abgelöst, die später abgeändert und schließlich gekündigt wurde. Die Zusage des Arbeitgebers zum Urlaubsgeld stellt zunächst eine Gesamtzusage dar. Eine solche Gesamtzusage liegt vor, wenn an alle Arbeitnehmer eines Betriebs oder einen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form die ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers gerichtet wird, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Die Gesamtzusage konnte wirksam durch die Betriebsvereinbarung abgelöst werden. Eine vertragliche Regelung kann „betriebsvereinbarungsoffen“ sein,

wenn sie einen ausdrücklichen oder stillschweigenden Vorbehalt der Ablösung durch eine spätere Betriebsvereinbarung enthält. Eine solche Vereinbarung kann bei entsprechenden Begleitumständen konkludent erfolgen und kommt namentlich bei betrieblichen Einheitsregelungen und Gesamtzusagen in Betracht. Zwar fehlt in der Gesamtzusage eine ausdrückliche Regelung. Aus dem Regelungsgegenstand, dem Widerrufsvorbehalt und dem ausdrücklichen Hinweis auf eine Bekanntgabe weiterer Einzelheiten nach Abstimmung mit dem Betriebsrat lässt sich aber auf eine Betriebsvereinbarungsoffenheit schließen. Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG findet keine Anwendung, wenn - wie vorliegend - der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel enthält. Die Gesamtzusage „lebt“ nach der Kündigung der Betriebsvereinbarung nicht wieder „auf“.

III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

1. Vergütung

a) Entgeltfortzahlung

aa) Arbeitsunfähigkeit bei symptomlosem Krankheitsverlauf von Corona

Ist der Arbeitnehmer ohne Verschulden durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß §3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Der Fünfte Senat hat am 20. März 2024 (- 5 AZR 234/23 -) entschieden, dass eine SARS-CoV-2-Infektion auch bei einem symptomlosen Verlauf einen regelwidrigen Körperzustand darstellt, der eine Krankheit ist. Diese Krankheit führte zur Arbeitsunfähigkeit, da der Arbeitnehmer infolge der behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich nicht in der Lage war, die geschuldete Tätigkeit beim Arbeitgeber zu erbringen und eine Erbringung im Homeoffice aufgrund der Art der Arbeit (hier: Produktionsmitarbeiter) nicht in Betracht kam. Die Absonderungsanordnung selbst stellt keinen eigenen, parallelen Umstand für die Arbeitsunfähigkeit dar, sondern ist eine direkte Folge der Erkrankung. Der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers war nicht aufgrund eines schuldhaften Unterlassens der Corona-Schutzimpfung ausgeschlossen, weil nicht mit der gebotenen Sicherheit festgestellt werden konnte, dass die unterlassene Corona-Schutzimpfung ursächlich für die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit war.

bb) Tariföffnungsklausel im EFZG gilt nicht für kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien

Auf dem Dritten Weg zustande gekommene Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) werden von der gesetzlichen Öffnungsklausel des § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG, die Abweichungen durch Tarifverträge zulässt, nicht erfasst. Abweichungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers sind ausschließlich Tarifverträgen vorbehalten. Das hat der Sechste Senat mit Urteil vom 5. Oktober 2023 (- 6 AZR 210/22 -) entschieden. Kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Wegs kommt keine Rechtsnormqualität zu, was dem Gesetzgeber auch bewusst ist. Will dieser Abweichungen durch kirchliche Arbeitsrechtsrege-

lungen zulassen, führt er das explizit auf. Treffen AVR Regelungen zur Entgeltfortzahlung, dann darf die darin festgelegte Bemessungsgrundlage deshalb nicht von den Vorgaben in § 4 Abs. 1, Abs. 1a und Abs. 3 EFZG abweichen. Für die Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts bei Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers muss daher entsprechend § 4 Abs. 1 EFZG stets ermittelt werden, in welchem Umfang der Arbeitnehmer gearbeitet hätte, wenn er arbeitsfähig gewesen wäre, auch wenn die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes etwas Abweichendes regeln. Das ist mit dem durch Art. 140 GG garantierten kirchlichen Selbstbestimmungsrecht vereinbar.

b) Eingruppierung

aa) Eingruppierung eines Service Agents

Mit der Eingruppierung eines Service Agents, der Hilfeleistungen für Flugreisende mit eingeschränkter Mobilität erbringt, hatte sich der Vierte Senat in einem Urteil vom 13. Dezember 2023 (- 4 AZR 317/22 -) zu befassen. Der Arbeitnehmer wurde nach der Entgeltgruppe 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA) vergütet. Er beanspruchte ein Entgelt nach Entgeltgruppe 3 TVöD/VKA mit der Begründung, seine Tätigkeit erfordere eine 34-tägige Einarbeitungsphase sowie Vorkenntnisse und damit eine „eingehende fachliche Einarbeitung“ iSd. begehrten Entgeltgruppe. Die auf eine höhere Vergütung gerichtete Klage blieb ohne Erfolg. Von einer eingehenden fachlichen Einarbeitung kann erst ausgegangen werden, wenn zur Ausübung der Tätigkeit fachbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt werden, die - ohne eine Vor- oder Ausbildung vorauszusetzen - von der Arbeitgeberin in der Regel binnen eines Zeitraums von sechs Wochen vermittelt werden können. Dem Vorbringen des Klägers ließ sich auch nicht entnehmen, dass die Arbeitgeberin Vorkenntnisse voraussetzt, die bei der Einarbeitungszeit zu berücksichtigen wären. Der Senat hob in diesem Zusammenhang hervor, dass es sich bei Qualifikationen, die im Rah-

men der Vollzeitschulpflicht vermittelt und daher regelmäßig außerhalb und unabhängig von einem Arbeitsverhältnis erworben werden, nicht um eine Vor- oder Ausbildung im Tarifsinn handelt.

bb) Eingruppierung einer Beschäftigten in einer Serviceeinheit als Gruppenleiterin

Die Eingruppierung einer Beschäftigten in einer gerichtlichen Serviceeinheit war Gegenstand eines Urteils des Vierten Senats vom 24. Januar 2024 (- 4 AZR 114/23 -). Nach den Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sind Gruppenleiter bei Gerichten oder Staatsanwaltschaften nach Entgeltgruppe 9b TV-L zu vergüten. Gruppenleiter in diesem Sinn sind nach Auffassung des Senats solche Beschäftigte, denen die Koordination der Geschäftsabläufe innerhalb einer „großen Geschäftsstelle bzw. Serviceeinheit“ übertragen ist. Das ergibt sich aus der einschlägigen tarifvertraglichen Protokollerklärung. Eine „große“ Serviceeinheit, von deren näherer Bestimmung die Tarifvertragsparteien abgesehen hatten, liegt grundsätzlich dann vor, wenn der dort bestehende Arbeitskräftebedarf - berechnet nach sog. Vollzeitäquivalenten - den für die Annahme einer Gruppe erforderlichen Mindestwert von drei Beschäftigten, deren Geschäftsabläufe zu koordinieren sind, um ein Mehrfaches übersteigt. Im vorliegenden Fall waren der Serviceeinheit - umgerechnet auf Vollzeitäquivalente - zwischen 5,37 und 5,87 Beschäftigte zugeordnet. Dies rechtfertigte nicht die Annahme einer großen Serviceeinheit.

cc) Eingruppierung eines Vorarbeiters bei den Stationierungstreitkräften

In einem Urteil vom 20. März 2024 (- 4 AZR 142/23 -) hatte der Vierte Senat über die Eingruppierung eines als Vorarbeiter tätigen Straßenbauers bei den Stationierungstreitkräften zu entscheiden. Kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit galt der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II). Soweit der Kläger seine auf Vergütung nach Lohngruppe 7 TV AL II gerichtete Klage auf § 56 TV AL II stützte, konnte er jedoch nicht darlegen, dass seine Tätigkeit die Anforderungen des dortigen Qualifikationsmerkmals erfüllte. In Anwendung des § 57 Ziffer 2 Buchst. a TV AL II - den der Kläger hilfsweise anführte - war die Klage indes erfolgreich. Danach ist ein Vorarbeiter „zumindest in diejenige Lohngruppe eingruppiert“ in der sich der „höchst eingruppierte Arbeiter der Arbeitsgruppe befindet“. Vorliegend wurde ein Arbeitnehmer der Gruppe

nach der Lohngruppe 7 TV AL II vergütet. Dabei ist es ausreichend, wenn mit dem Einsatz dieses höher eingruppierten Arbeitsgruppenmitglieds zu rechnen ist, ein zeitlich überwiegender Einsatz in der Arbeitsgruppe ist nicht erforderlich. Maßgebend ist die zutreffende Lohngruppe des „höchst eingruppierten“ Arbeiters, nicht diejenige, nach welcher er tatsächlich vergütet wird. Für die Behauptung, der Arbeiter seiner Arbeitsgruppe erfülle die Anforderungen der begehrten Lohngruppe, trägt der Vorarbeiter die Darlegungs- und Beweislast. Dem Arbeitgeber obliegt allerdings eine sekundäre Darlegungslast, wenn es dem Vorarbeiter weder möglich noch zumutbar ist, nähere Angaben zu den arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten des Arbeiters der Arbeitsgruppe zu machen. Dieser sekundären Darlegungslast kam er im zu entscheidenden Fall nicht nach.

dd) Bereichsausnahme für Beschäftigte in Gaststätten im TVöD/VKA

Mit dem Anwendungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA) hatte sich der Vierte Senat in der Entscheidung vom 24. April 2024 (- 4 AZR 195/23 -) auseinanderzusetzen. Nach § 1 Abs. 2 Buchst. r TVöD/VKA gilt der TVöD/VKA ua. nicht für „Beschäftigte in Gaststätten“. Der Senat stellte klar, dass „Beschäftigte in Gaststätten“ im Tarifsinn solche sind, die in einem Betrieb iSd. allgemeinen Betriebsbegriffs tätig sind, dessen arbeitstechnischer Zweck darauf gerichtet ist, Gästen Speisen und Getränke zum Verzehr vor Ort gegen Entgelt anzubieten. Eine abgrenzbare Organisationseinheit ohne eigenen Leitungsapparat genügt daher nicht. Im vorliegenden Fall waren die gastronomischen Einrichtungen, in denen der Arbeitnehmer als „Mitarbeiter Service“ beschäftigt war, kein eigenständiger Betrieb. Mit den vom Arbeitgeber betriebenen gastronomischen Einrichtungen wurde kein eigener arbeitstechnischer Zweck verfolgt, sondern das Angebot - ua. in einem Eissportzentrum - lediglich abgerundet und aufgewertet. Die Bereichsausnahme des TVöD/VKA griff damit nicht ein.

ee) Voraussetzungen einer korrigierenden Rückgruppierung

Nach der Rechtsprechung des Vierten Senats kann ein Arbeitnehmer aufgrund der arbeitgeberseitigen Mitteilung der für zutreffend angesehenen Eingruppierung einen „begrenzten Vertrauensschutz“ in Anspruch nehmen. Dann obliegt im Fall einer sog. korrigierenden Rückgruppierung im Rahmen

einer Eingruppierungsstreitigkeit dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der bisher vorgenommenen Eingruppierung. Im Einzelfall kann das Vertrauen der Beschäftigten in die Richtigkeit einer vormaligen Eingruppierung in so hohem Maße schutzwürdig sein, dass eine korrigierende Rückgruppierung gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens als Ausprägung des Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstößt. Regelmäßig treuwidrig ist danach eine wiederholte korrigierende Rückgruppierung der Beschäftigten bei unveränderter Tätigkeit und Tarifrechtslage. Der Vierte Senat hat am 13. Dezember 2023 (- 4 AZR 322/22 -) entschieden, dass ein Arbeitgeber, der aufgrund eines Höhergruppierungsantrags nach § 29b Abs. 1 des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD (TVÜ-VKA) eine Tätigkeit einer neuen Entgeltgruppe zuordnet, diese Entscheidung später nach den Regeln einer korrigierenden Rückgruppierung ändern kann. Bei dieser handelt es sich um die erstmalige Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe und nicht um eine Korrektur einer vorher fehlerhaften Eingruppierung. Es lagen auch keine besonderen Umstände vor, nach denen die Rückgruppierung als Verstoß gegen Treu und Glauben anzusehen war.

ff) Stufenzuordnung nach Höher- und anschließender Herabgruppierung

In einem Urteil vom 5. Oktober 2023 (- 6 AZR 333/22 -) hat sich der Sechste Senat mit der Stufenzuordnung einer Lehrerin auf der Grundlage des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) beschäftigt, die zunächst höher- und kurz darauf wieder herabgruppiert worden war. Die Berufserfahrung, die in der bisherigen Entgeltgruppe erworben wurde, spielt nach der Konzeption des TV-L für die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe keine Rolle mehr, da sowohl Höher- als auch Herabgruppierungen eine vergütungsrechtliche Zäsur darstellen. Daran ändert sich auch nichts, wenn die höherwertige Tätigkeit nur vorübergehend übertragen und die ursprüngliche Tätigkeit durchgehend ausgeübt wird. Die Regelung im Tarifvertrag steht nicht im Widerspruch zur grundgesetzlich durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierten Berufsfreiheit. Diese schützt Arbeitnehmer nicht generell vor Tarifregelungen, deren Auswirkungen ungerecht oder nicht zwingend sachgerecht erscheinen. Die Entgeltregelungen im Tarifvertrag sind ein Kompromiss zwischen unterschiedlichen Vorstellungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Wertigkeit einer Tätigkeit.

Die Koalitionsfreiheit schützt dabei das Aushandeln von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen als Aufgabe der insoweit sachnahen Tarifvertragsparteien. Der Schutzbereich des Art. 12 Abs. 1 GG ist gegenüber tariflichen Entgeltregelungen daher erst eröffnet, wenn sie den existentiellen Kern der Berufsfreiheit betreffen.

gg) Stellenhebung als Höhergruppierung

In einer Entscheidung vom 25. Januar 2024 (- 6 AZR 363/22 -) hatte der Sechste Senat über die Stufenzuordnung einer Lehrerin nach den Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) nach deren Höhergruppierung infolge einer bloßen Stellenhöherbewertung zu befinden. Er hat klargestellt, dass auch die Stellenhebung eine Höhergruppierung im tariflichen Sinn ist und darum eine Stufenzuordnung nach Maßgabe der für Höhergruppierungen geltenden tariflichen Regelungen erforderlich macht. Ausschlaggebend ist nach Wortlaut und Systematik des § 17 Abs. 4 TV-L allein, dass eine Änderung der Eingruppierung vorliegt. Die der Eingruppierung zugrunde liegende Tätigkeit muss sich dagegen nicht zwingend ändern. Es kommt auch nicht zu einer Verletzung des Gleichheitssatzes, wenn die Tarifvertragsparteien lediglich die Entgeltgruppen der Beamtenbesoldung nachzeichnen, nicht aber die Stufenregelung der beamteten Lehrkräfte. Etwaige vorübergehende Entgeltnachteile durch zeitversetzte Stufenaufstiege sind dabei hinzunehmen. Ein eigenständiges Stufenfindungssystem für die Höhergruppierung nach Stellenhebungen mussten die Tarifvertragsparteien nicht finden.

hh) Prüfungsmaßstab bei der Inhaltskontrolle von AVR

Bei auf dem Dritten Weg zustande gekommenen kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) handelt es sich nicht um Tarifverträge, sondern um „verfassungsrechtlich verdichtete“ Allgemeine Geschäftsbedingungen besonderer Art, die der Verwirklichung der durch Art. 140 GG gewährleisteten kirchlichen Selbstbestimmung dienen. Ihre Auslegung erfolgt nach den für die Auslegung von Gesetzen und Tarifverträgen maßgeblichen Grundsätzen. Ihr Zustandekommen und ihr Regelungsgegenstand unterscheiden sich grundlegend von Allgemeinen Geschäftsbedingungen, auf die die Kontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB zugeschnitten ist. Sie sind deswegen inhaltlich nur auf ihre Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht und den guten Sitten zu überprüfen. Diese Herleitung des für AVR

geltenden besonderen Prüfungsmaßstabs hat der Sechste Senat mit seiner Entscheidung vom 5. Oktober 2023 (- 6 AZR 308/22 -) klargestellt.

c) Vergütungsabstand bei außertariflich Beschäftigten

Definieren die Tarifvertragsparteien außertarifliche Angestellte als solche, deren geldwerte materielle Arbeitsbedingungen die der höchsten tariflichen Entgeltgruppe überschreiten, ohne einen spezifischen prozentualen Abstand festzulegen, ist dieser Abstand nach dem Urteil des Fünften Senats vom 23. Oktober 2024 (- 5 AZR 82/24 -) auch bei einem geringfügigen Überschreiten gewahrt. Soll ein bestimmter prozentualer Abstand bestehen, müssen die Tarifvertragsparteien dies im Tarifvertrag konkret zum Ausdruck bringen.

d) Duschzeiten als zu vergütende Arbeitszeit

Duschzeiten sind dann als vergütungspflichtige Arbeitszeit zu bewerten, wenn sich der Arbeitnehmer während der Arbeitsausführung so stark verschmutzt, dass ihm das Anlegen von Privatkleidung oder der Heimweg ohne vorherige Reinigung im Betrieb nicht zugemutet werden kann. Das hat der Fünfte Senat am 23. April 2024 (- 5 AZR 212/23 -) entschieden. Aufgrund der Vielzahl der Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen ist jeweils anhand des konkreten Einzelfalls zu prüfen, welche Art der Körperreinigung erforderlich ist und mit der eigentlichen Tätigkeit und der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt. Maßstab ist dabei nicht das subjektive Empfinden des einzelnen Arbeitnehmers, sondern die objektivierte Sicht eines verständigen Arbeitnehmers.

e) Sonderzahlung

aa) Teilweise ruhendes Arbeitsverhältnis während der Elternzeit

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber, ruht das Arbeitsverhältnis nur teilweise. Die Höhe des Anspruchs auf die Corona-Sonderzahlung nach dem Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung vom 29. November 2021 (TV Corona-Sonderzahlung) bestimmt sich dann nach den Verhältnissen am Tag vor Beginn des Ruhens/der Elternzeit und nicht nach den tatsächlichen Verhältnissen am für die Höhe des Anspruchs an sich maßgeblichen Stichtag des

29. November 2021. Dies ergibt sich aus der Sonderregelung in § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung, die die in § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Corona-Sonderzahlung in Bezug genommene Pro-rata-temporis-Regelung des §24 Abs. 2 TV-L verdrängt. Damit soll vermieden werden, dass die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während der Elternzeit komplett ruht, gegenüber denjenigen, die in Teilzeit weiterarbeiten, bevorzugt werden. Das hat der Sechste Senat am 4. Juli 2024 (- 6 AZR 206/23 -) entschieden.

bb) Unwirksamkeit einer Bonusregelung mit Stichtagsklausel in Betriebsvereinbarung

Ist eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung, die einen Bonusanspruch davon abhängig macht, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Fiskaljahres besteht, wirksam? Darüber hatte der Zehnte Senat in seinem Urteil vom 15. November 2023 (- 10 AZR 288/22 -) zu entscheiden und verneinte dies. Nach § 75 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 BetrVG sind die Betriebsparteien an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gebunden. Der Senat hat es als nicht zulässig erachtet, bereits verdientes Arbeitsentgelt (in diesem Fall den Bonus) von der Erfüllung zusätzlicher Bedingungen abhängig zu machen. Denn dies würde bedeuten, dass Arbeitnehmern, die bereits eine Leistung erbracht haben, diese Leistung wieder entzogen werden könnte, was gegen die Grundsätze von Recht und Billigkeit verstößt. Im zugrunde liegenden Fall schloss die Betriebsvereinbarung einen Anspruch auf einen (auch zeitanteiligen) Bonus für den Fall aus, dass der Arbeitnehmer vor Ende des Fiskaljahres durch Eigenkündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

cc) Urlaubsgeldregelung in Gesamtzusage mit Freiwilligkeitsvorbehalt

In der Entscheidung des Zehnten Senats vom 21. Februar 2024 (- 10 AZR 345/22 -) wurde den Revisionen der Arbeitnehmer stattgegeben, die einen Anspruch auf Urlaubsgeld aus einer Gesamtzusage geltend machten. Diese Zusage verpflichtete die Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin, ein Urlaubsgeld zu zahlen, das jährlich nach billigem Ermessen festgelegt werden sollte. Die Formulierung, dass die Urlaubszuwendung „gewährt wird“, sprach für einen Anspruch. Eine enthaltene Klausel, dass es sich um eine freiwillige und jederzeit widerrufbare Leistung handelt, war intransparent und damit als unangemessene Benachteiligung gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB anzusehen, sodass

sie unwirksam war. Die Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin konnte auch nicht nachträglich den Anspruch auf Urlaubsgeld zulasten der Arbeitnehmer abändern. Vergütungsbestandteile können durch einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber nicht geändert oder eingeführt werden, ohne den Betriebsrat zu beteiligen. Denn der Arbeitgeber beeinflusst damit die Verteilung der Gesamtvergütung und die Festlegung des Verhältnisses der Entgeltbestandteile zueinander, was ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zur Folge hat.

dd) Verhandlungspflicht bei Zielvereinbarung

Arbeitgeber können sich vertraglich verpflichten, mit dem Arbeitnehmer für eine Zielperiode Ziele zu vereinbaren und bei Erreichen des Ziels eine Tantieme oder Bonuszahlung zu leisten. Wird keine Zielvereinbarung getroffen, kann der Arbeitgeber, wie im Fall, der der Entscheidung des Zehnten Senats vom 3. Juli 2024 (- 10 AZR 171/23 -) zugrunde lag, zur Zahlung von Schadensersatz verpflichtet sein. Die Schadensersatzpflicht entfiel nicht aufgrund einer arbeitsvertraglichen Regelung, die es dem Arbeitgeber erlaube, Ziele einseitig festzulegen, wenn die Zielvereinbarung scheitert. Eine solche Regelung verstößt gegen § 307 BGB. Grundsätzlich ist es erlaubt, dem Arbeitgeber das Recht einzuräumen, die Ziele für eine variable Vergütung nach eigenem Ermessen festzulegen. Allerdings untergräbt die konkrete Regelung die vereinbarte Reihenfolge von Zielvereinbarung und Zielvorgabe. Sie ermöglicht es der Arbeitgeberin, Verhandlungen über die Zielvereinbarung ohne triftigen Grund abzubrechen, wodurch sie die Ziele einseitig festlegen kann. Verhandlungen über eine Zielvereinbarung sind nur dann gegeben, wenn der Arbeitgeber ernsthaft bereit ist, über die Inhalte zu sprechen und dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gibt, seine Interessen zu vertreten. Bei der Bemessung des Schadensersatzes geht der Zehnte Senat davon aus, dass der Arbeitnehmer die vereinbarten Ziele erreicht hätte, es sei denn, es gibt besondere Gründe, die dagegensprechen. Mögliche Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers beim Abschluss oder Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung sind im Rahmen eines Mitverschuldens zu berücksichtigen.

ee) „Corona-Prämie“ bei Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz

Eine aus staatlichen Mitteln stammende „Corona-Prämie“ zur Kompensation der Belastungen während der SARS-CoV-2-Pandemie ist keine Leistung des Arbeitgebers. Haben Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ausschließlich zu dem Zweck geschlossen, die aus der Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel für eine „erweiterte Sonderleistung“ an Pflegekräfte nach § 26d KHG an ihre Arbeitnehmer zu verteilen, handelt es sich nicht um eine (teil-)mitbestimmte Betriebsvereinbarung über einen vom Arbeitgeber gewährten Vergütungsbestandteil. Der Arbeitgeber fungiert zusammen mit dem Betriebsrat lediglich als Verteil- und Zahlstelle. Der Verstoß einer solchen Betriebsvereinbarung gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründet keinen Anspruch eines - aus dem Kreis der Begünstigten ausgeschlossenen - Arbeitnehmers auf die Prämie. Dies hat der Erste Senat in seinem Urteil vom 30. Januar 2024 (- 1 AZR 74/23 -) entschieden. Geklagt hatte eine auf einer psychiatrischen Station in einem Krankenhaus beschäftigte Pflegekraft, die durch die Betriebsvereinbarung von der Prämie ausgeschlossen war.

f) Annahmeverzug

aa) Anrechnung anderweitiger Vergütung

Der Fünfte Senat hat sich im Urteil vom 7. Februar 2024 (- 5 AZR 177/23 -) mit der Frage nach der Anrechenbarkeit von böswillig unterlassenem, anderweitigem Verdienst beschäftigt. Um Böswilligkeit iSv. § 11 Nr. 2 KSchG anzunehmen, sind alle Umstände des konkreten Falls unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen abzuwägen. Auch sozialrechtliche Handlungspflichten, wie beispielsweise die Arbeitsuchendmeldung oder die Missachtung aktiver Mitarbeit bei der Vermeidung oder Beendigung von Arbeitslosigkeit sind einzubeziehen. Behindert der Arbeitnehmer den Vermittlungsauftrag der Agentur für Arbeit absichtlich, ist auch das im Rahmen der Gesamtabwägung zu berücksichtigen. Eine angebotene anderweitige Arbeit muss allerdings zumutbar sein, was sich insbesondere nach der Person des Arbeitgebers, der Art der Arbeit und den sonstigen Arbeitsbedingungen beurteilt. Allein ein geringerer Verdienst führt nicht zur Unzumutbarkeit einer anderweitigen Tätigkeit, sofern es sich nicht um eine erhebliche Verschlechterung handelt. Eine Tätigkeit, bei der der zu erzielende Nettoverdienst unter dem Arbeitslosengeld I liegt, ist indes als unzumutbar zu qualifizieren.

bb) Böswillig unterlassener anderweitiger Verdienst

Stellt sich in einem gerichtlichen Verfahren heraus, dass eine Kündigung unwirksam ist, schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in der Regel wegen Annahmeverzugs für die Zeit des Kündigungsschutzverfahrens auch die Vergütung. Dieser Anspruch besteht nicht oder nicht vollständig, wenn böswillig unterlassener Verdienst anzurechnen ist. Im zugrunde liegenden Urteil des Fünften Senats vom 24. Januar 2024 (- 5 AZR 331/22 -) hatten sich in diesem Zusammenhang die Fragen gestellt, ob der Wert eines Kommanditanteils für eine andere Tätigkeit anrechenbar ist und wann eine unentgeltliche Tätigkeit böswillig unterlassenen Erwerb darstellt. Der Senat stellte hierzu klar, dass auch Einnahmen aus selbständiger Tätigkeit oder freier Mitarbeit nach § 11 Nr. 1 KSchG anrechenbar sind. Dabei kommt es allein auf den Wert des Erwerbs an, der durch das Freiwerden der Arbeitskraft während des Annahmeverzugs entsteht. Wann der Ertrag dem Arbeitnehmer zufließt, ist unerheblich. Ein Kommanditanteil kann als solcher eine anderweitige, anrechenbare Vergütung darstellen, wenn er für die Tätigkeit als Geschäftsführer gewährt wurde. Da der Arbeitnehmer in der Regel allein Kenntnis über den Inhalt von Gewinnbeteiligungszusagen und die vertragliche Gestaltung der Kommanditistenstellung hat, kann er als nicht darlegungspflichtige Partei seiner sekundären Darlegungslast hinsichtlich eines Zusammenhangs zwischen Kommanditistenbeteiligung und der Ge-

schäftsführertätigkeit nicht durch einfaches Bestreiten genügen. Ein böswilliges Unterlassen eines anderweitigen Erwerbs liegt auch dann vor, wenn sich der Arbeitnehmer vorsätzlich mit einer zu geringen Vergütung zufriedengibt oder unentgeltlich Leistungen erbringt, die regelmäßig nur gegen Vergütung erbracht werden.

cc) Einrichtungsbezogener Impfnachweis

Eine Alltagsbegleiterin in einem Seniorenwohnheim wurde aufgrund fehlender Impfung gegen das Coronavirus von ihrem Arbeitgeber freigestellt. Diese Freistellung galt vom 1. April bis zum 31. August 2022, da sie die Anforderungen des Infektionsschutzgesetzes nicht erfüllte. Während dieser Zeit erhielt sie kein Gehalt und der Arbeitgeber kürzte ihren Urlaubsanspruch um 12,5 Tage, was auf 13 Tage aufgerundet wurde. Die Arbeitnehmerin verlangte Vergütung für die Freistellungszeit und zusätzliche Urlaubstage. Der Fünfte Senat hat am 19. Juni 2024 (- 5 AZR 167/23 -) geurteilt, dass mangels Leistungsfähigkeit kein Anspruch auf weitere Vergütung und auch kein Anspruch auf weitere 12,5 Urlaubstage besteht. Die Freistellung wegen Nichterfüllung der Anforderungen des § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG) in der Fassung vom 18. März 2022 rechtfertigte eine unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs. Die aufgrund dieser Freistellung nicht geleisteten Arbeitstage sind weder nach nationalem Recht noch nach Unionsrecht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen.

2. Urlaub

a) **Urlaubsansprüche während Mutterschutz und Elternzeit**

Während mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote entstehen Urlaubsansprüche in ungeminderter Höhe. Dies gilt gleichermaßen für die Elternzeit, wobei § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) es dem Arbeitgeber gestattet, den Urlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. Der Neunte Senat hat am 16. April 2024 (- 9 AZR 165/23 -) in einer Fallkonstellation, in der sich mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote und Elternzeiten nahtlos abwechselten, entschieden, dass sowohl vor Mutterschutz und Elternzeit nicht genommene als auch währenddessen entstandene Urlaubsansprüche nicht gemäß § 7

Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) verfallen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 4 BUrlG, § 17 Abs. 3 BEEG abzugelten sind. Die für eine Urlaubskürzung nach § 17 Abs. 1 BEEG erforderliche Erklärung muss vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugehen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber das Kürzungsrecht nicht mehr ausüben. Die Urlaubsansprüche können auch nicht vor Ablauf ohne Unterbrechung aufeinanderfolgender Mutterschutz- und Elternzeiten verjähren, weil sie bis dahin nicht fällig sind. Dem Abgeltungsanspruch steht nicht entgegen, wenn wegen Elternzeit in den letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Entgelt bezogen wurde. Es handelte sich um eine Zeit unverschuldeter Arbeitsversäumnis iSd. § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG.

b) Urlaubserfüllung in Quarantäne

Muss ein Arbeitgeber Urlaub nachgewähren, wenn sich der selbst nicht erkrankte Arbeitnehmer wegen Ansteckungsgefahr in dem bereits bewilligten Urlaubszeitraum aufgrund behördlicher Anordnung in häuslicher Quarantäne aufhalten muss? Diese Frage hat der Neunte Senat mit Urteil vom 28. Mai 2024 (- 9 AZR 76/22 -) verneint. Der Urlaubsanspruch wird grundsätzlich dadurch erfüllt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht freistellt und entweder das Urlaubsentgelt vor Urlaubsantritt zahlt oder dessen Zahlung vorbehaltlos zusagt. Dabei schuldet der Arbeitgeber die bezahlte Freistellung zum Zwecke der Erholung und Entspannung, jedoch keinen bestimmten „Urlaubserfolg“. Umstände, die den Arbeitnehmer daran hindern, den Urlaub zu Erholungszwecken zu nutzen, sind seiner persönlichen Lebenssphäre zuzurechnen und ändern nichts an der Erfüllungswirkung eines bereits genehmigten Urlaubs. Etwas anderes gilt nur, wenn das Risiko für urlaubsstörende Umstände durch Gesetz oder Tarifvertrag - wie zB für Krankheitsfälle in § 9 BUrlG - dem Arbeitgeber auferlegt wird. Ist der Arbeitnehmer selbst nicht an dem Coronavirus erkrankt, sondern wegen Ansteckungsgefahr Quarantäne angeordnet worden, liegt keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor, die nach § 9 BUrlG eine Nachgewährung von Urlaub bedingt. Eine analoge Anwendung der Vorschrift kommt nicht in Betracht, weil § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) die finanziellen Folgen der Quarantäne abschließend regelt. Im Vergleich zu einer eigenen Erkrankung muss der Arbeitnehmer die Zeit nicht nutzen, um seine Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen. Er hat - wenn gleich in dem durch die Umstände der Quarantäne begrenzten Umfang - die Möglichkeit, sich von der Arbeit zu erholen und über einen von den Belastungen des Arbeitsverhältnisses und dem Einfluss des Arbeitgebers unbeeinträchtigten Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen.

c) Urlaubsberechnung Beschäftigungsverbot

Mit Entscheidung vom 20. August 2024 (- 9 AZR 226/23 -) hat der Neunte Senat klargestellt, dass eine Arbeitnehmerin während eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots gemäß § 24 Satz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) nicht nur den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch einen diesen übersteigenden Mehrurlaub in ungeminderter Höhe erwirbt. Zudem hatte der Senat sich mit der Frage zu befassen, ob Urlaubsansprüche, die während mehrerer - über mehrere Jahre nahtlos aufeinanderfolgender - Beschäftigungsverbote entstanden sind, gemäß § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nach Ablauf des Urlaubsjahrs bzw. Übertragungszeitraums verfallen können. Dies hat der Senat unter Hinweis auf § 24 Satz 2 MuSchG, dem zufolge eine Frau den vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht (vollständig) erhaltenen Urlaub nach Ende des Beschäftigungsverbots im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nehmen kann, verneint. Die Vorschrift verdrängt das Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG. Sie knüpft ihre Rechtsfolge fortlaufend an das Ende eines jeden einzelnen Beschäftigungsverbots. Bei mehreren nahtlos aufeinanderfolgenden Beschäftigungsverboten kann die Arbeitnehmerin ihren - über mehrere Beschäftigungsverbote angesammelten - Urlaub nicht vor Beginn des letzten Beschäftigungsverbots „erhalten“ und diesen deshalb noch nach Ende des letzten Beschäftigungsverbots im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

3. Datenschutz

a) **Verarbeiten von Gesundheitsdaten im Arbeitsverhältnis bei Medizinischem Dienst**

Im Urteil vom 20. Juni 2024 (- 8 AZR 253/20 -) hat sich der Achte Senat mit dem Schutz der Gesundheitsdaten von Arbeitnehmern auseinandergesetzt, die bei einem Medizinischen Dienst einer Krankenkasse (MDK) nach § 275 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) beschäftigt sind. Im Streitfall war ein IT-Mitarbeiter eines MDK seit geraumer Zeit arbeitsunfähig erkrankt und bezog nach der Entgeltfortzahlung Krankengeld von seiner Krankenkasse. Diese beauftragte den MDK, bei dem der Arbeitnehmer beschäftigt war, ein Gutachten über dessen Arbeitsunfähigkeit zu erstellen. Eine Ärztin des Dienstes holte telefonisch Informationen über den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers von seinem behandelnden Arzt ein. Der Arbeitnehmer erfuhr von diesem Telefonat. Da er die Meinung vertrat, das Gutachten müsse durch einen anderen Medizinischen Dienst erstellt werden, zumindest aber seien seine Gesundheitsdaten unrechtmäßig verarbeitet worden, bat er eine Kollegin unerlaubt, nach dem Gutachten in den Datenbeständen seines Arbeitgebers zu suchen. Diese kam der Bitte nach, fertigte Fotos davon und schickte sie ihm. Der Achte Senat hat entschieden, dass die Voraussetzungen für einen Schadensersatzanspruch nach der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (DSGVO) nicht gegeben sind. Die Verarbeitung der Gesundheitsdaten des Arbeitnehmers durch den MDK, einschließlich des Telefonats zwischen der Gutachterin und dem Arzt, war entsprechend den Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union (Vorabentscheidung auf Ersuchen des Senats vom 21. Dezember 2023 - C-667/21 -) nach Art. 9 Abs. 2 Buchst. h DSGVO rechtmäßig. Sie war notwendig, um Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit zu klären. Es gibt keine unionsrechtlichen Vorgaben, die verlangen, dass ein anderer Medizinischer

Dienst das Gutachten erstellen muss oder dass andere Arbeitnehmer keinen Zugang zu den Gesundheitsdaten haben. Auch im deutschen Recht gibt es keine entsprechenden Einschränkungen. Die Datenverarbeitung war insgesamt rechtmäßig entsprechend Art. 6 und 9 DSGVO und die Schutzmaßnahmen des Medizinischen Dienstes entsprachen den europäischen Vorgaben. Der einzige nachgewiesene Fall eines unberechtigten Datenzugriffs geht auf das Verhalten des Klägers selbst zurück.

b) **Schadensersatz bei Nichterfüllung des Auskunftsanspruchs**

Der Achte Senat hat in seinem Urteil vom 20. Juni 2024 (- 8 AZR 124/23 -) klargestellt, dass für einen Schadensersatzanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO drei Voraussetzungen erfüllt sein müssen, namentlich ein Verstoß gegen die DSGVO, das Vorliegen eines Schadens und ein Kausalzusammenhang zwischen dem Verstoß und dem Schaden. Der Schaden muss dabei zwar nicht von bestimmter Erheblichkeit sein. Der Anspruchsteller muss jedoch nachweisen, dass diese drei Voraussetzungen erfüllt sind. Der „Verlust der Kontrolle“ über personenbezogene Daten kann als immaterieller Schaden gelten, ebenso wie die Sorge vor Datenmissbrauch. Es muss geprüft werden, ob die Befürchtung eines Missbrauchs im zugrunde liegenden Fall objektiv begründet ist. Eine bloße Gefühlslage genügt nicht. Bei einem nicht erfüllten Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO - sofern ein Verstoß gegen diese Vorschrift überhaupt geeignet ist, einen Anspruch auf immateriellen Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO zu begründen -, ist jedenfalls die bloße Angst vor weiteren Verstößen des Arbeitgebers nicht ausreichend, um einen Schaden anzunehmen. Vorliegend hatte eine Arbeitnehmerin einen immateriellen Schadensersatz wegen Kontrollverlust über ihre Daten wegen Nichterfüllung des Anspruchs auf Auskunft über die Verarbeitung personenbezogener Daten geltend gemacht, aber keinen immateriellen Schaden dargelegt.

IV. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit

1. Entgeltbenachteiligung wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit

Laut § 17 Abs. 3 Satz 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) wird die Elternzeit nicht auf die Zeit angerechnet, die für die Zuordnung zu einer bestimmten Gehaltsstufe relevant ist. Ein Urteil des Sechsten Senats vom 22. Februar 2024 (- 6 AZR 126/23 -) hat bestätigt, dass dies nicht gegen höherrangiges Recht verstößt. Die Regelung führt zu keiner von § 7 Abs. 1, Abs. 2 AGG iVm. §§ 1, 3 Abs. 2 AGG untersagten mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts. Arbeitnehmer, die während ihrer Elternzeit nicht aktiv arbeiten, können nicht mit denen verglichen werden, die weiterhin aktiv beschäftigt sind. Der Aufstieg in den Stufen des TVöD hängt legitimerweise davon ab, dass man im aktiven Arbeitsverhältnis Erfahrungen sammelt, was während der Elternzeit, in der die Hauptpflichten ruhen, nicht der Fall ist. Unterscheidungskriterium ist somit das Ruhen des Arbeitsverhältnisses und der damit einhergehende fehlende Zuwachs an Erfahrungswissen und nicht das Geschlecht. Die Berücksichtigung der Elternzeit für den Stufenaufstieg ergibt sich auch nicht aus einer unionsrechtskonformen

Auslegung des Benachteiligungsverbots des § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG unter Heranziehung des im Streitzeitraum noch maßgeblichen § 5 Nr. 2 Satz 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub vom 18. Juni 2009 im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU. Insoweit waren nur solche tariflichen Regelungen untersagt, die sich auf die berufliche Stellung der Arbeitnehmer vor oder nach der Elternzeit - sei es auch nur mittelbar - nachteilig auswirkten. Solche nachteiligen Wirkungen hat § 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD nicht. Die vor Beginn der Elternzeit absolvierte Stufenlaufzeit bleibt erhalten, nur die Elternzeit selbst wird nicht angerechnet, sodass sich die Beschäftigte bei Fortführung ihres Arbeitsverhältnisses in derselben Situation wie vor der Elternzeit befindet. Der Stufenrückfall und Verlust der in der alten Entgeltgruppe und -stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in der neuen Entgeltgruppe aufgrund der Höhergruppierung sind nur eine Folge der Hemmung dieser Laufzeit während der Elternzeit und daher auch mit höherrangigem Recht vereinbar.

2. Teilzeitbeschäftigung: Ausnahme von Altersteilzeitbeschäftigten bei Inflationsausgleichsprämie

Der Neunte Senat hat mit Urteil vom 12. November 2024 (- 9 AZR 71/24 -) entschieden, dass der Ausschluss von Arbeitnehmern in der Passivphase der Altersteilzeit vom Bezug einer Inflationsausgleichsprämie in dem für die Energie- und Wasserwirtschaftsbranche geschlossenen „Tarifvertrag über eine einmalige Sonderzahlung gemäß § 3 Nr. 11c Einkommenssteuergesetz“ (TV IAP) unwirksam ist. Der TV IAP sieht für Arbeitnehmer, die am 31. Mai 2023 (Stichtag) in einem ungekündigten nicht ruhenden Arbeitsverhältnis standen, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt einen Anspruch auf Zahlung einer einmaligen Inflationsausgleichsprämie iHv. 3.000,00 Euro vor, mit der die gestiegenen Verbraucherpreise abge-

mildert werden sollten. Von der Zahlung sind gemäß § 1 Abs. 2 Satz 3 TV IAP ua. Arbeitnehmer ausgeschlossen, die sich am Stichtag in der Passivphase der Altersteilzeit oder im Vorruhestand befanden. Dieser Ausschluss verstößt gegen § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Danach darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit

eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Eine Schlechterstellung kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Ein solcher Sachgrund ließ sich für die vorliegende Schlechterstellung von Arbeitnehmern in der Passivphase der Altersteilzeit, bei denen es sich um Teilzeit-

beschäftigte handelt, jedoch nicht feststellen. Die Ausgestaltung der einmaligen tarifvertraglichen Inflationsausgleichsprämie bot keinen Anhaltspunkt für einen Vergütungscharakter. Sie war nicht als Gegenleistung für erbrachte Arbeit anzusehen. Bezweckt wurde vielmehr eine Abmilderung gestiegener Verbraucherpreise.

3. Altersdiskriminierung

Die Einstellung eines älteren Bewerbers kann wegen Überschreitens der Regelaltersgrenze abgelehnt werden, falls ein jüngerer qualifizierter Bewerber vorhanden ist. Im Streitfall hatte sich ein Lehrer, der sich nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Altersruhestand befand, auf eine Vertretungsstelle als angestellte Lehrkraft beworben. Das beklagte Bundesland besetzte die Stelle mit dem jüngeren Bewerber, woraufhin der ältere Bewerber eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung forderte. Der Achte Senat hat im Urteil vom 25. April 2024 (- 8 AZR 140/23 -) zwar eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters an-

genommen, sie ist aber aufgrund eines legitimen Ziels gerechtfertigt. Dieses liegt in der besseren Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen mittels einer Förderung des Zugangs jüngerer Menschen zur Beschäftigung. § 33 Abs. 5 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ermöglicht zwar die Wiedereinstellung von Arbeitnehmern, die wegen Erreichens der Altersgrenze bereits aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn hinreichend qualifizierte jüngere Bewerber vorhanden sind.

4. Schwerbehinderung

a) Ersatztermin für Bewerbungsgespräch

In seinem Urteil vom 23. November 2023 (- 8 AZR 164/22 -) hatte sich der Achte Senat damit auseinandersetzen, ob ein öffentlicher Arbeitgeber durch § 165 Satz 3 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) verpflichtet ist, einem sich um eine ausgeschriebene Stelle bewerbenden schwerbehinderten Menschen einen Ersatztermin anzubieten, wenn dieser den ursprünglich angebotenen Termin für ein Vorstellungsgespräch nicht wahrnehmen kann. Ein Ersatztermin ist dann anzubieten, wenn der Bewerber die Gründe für seine Verhinderung und damit für sein Nichterscheinen dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, diese Gründe hinreichend gewichtig sind und die Durchführung eines Ersatztermins für den Arbeitgeber zeitlich und organisatorisch zumutbar ist. Dies hängt von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls ab. Allein das Nichterscheinen oder Absagen ohne nachvollziehbare Begründung genügt nicht, um eine Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers, einen Ersatztermin anbieten zu müssen, auszulösen.

b) Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber für kirchliche Arbeitgeber

In einer Entscheidung vom 25. Januar 2024 (- 8 AZR 318/22 -) hat sich der Achte Senat mit der Frage beschäftigt, ob auch kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts nach § 165 Satz 3 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) zur Einladung von schwerbehinderten Bewerbern zu Vorstellungsgesprächen verpflichtet sind. Zwar gelten gemäß § 154 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX ua. Körperschaften des öffentlichen Rechts als öffentliche Arbeitgeber. Die Pflicht zur Einladung betrifft aber nach dem allgemeinen verwaltungsrechtlichen Begriffsverständnis nur Körperschaften, die staatliche Aufgaben wahrnehmen. Kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts dienen demgegenüber primär der Erfüllung kirchlicher Aufgaben. Der Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts soll dabei die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der Religionsgesellschaft unterstützen. Es ist nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber die Einladungspflicht auf kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts erstrecken wollte. Insoweit stehen sie den ebenfalls staatsfernen privaten Arbeitgebern gleich.

V. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Abmahnung: Einrichtungsbezogener Impfnachweis

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie hatte der Fünfte Senat die Frage zu beantworten, ob die Nichtvorlage eines Impfnachweises bei einer einrichtungsbezogenen Impfpflicht eine Abmahnung rechtfertigt. In seiner Entscheidung vom 19. Juni 2024 verneinte dies der Fünfte Senat (- 5 AZR 192/23 -). Arbeitgeber waren aufgrund ihres Direktionsrechts berechtigt, für die Weiterbeschäftigung in Einrichtungen, die in § 20a Abs. 1 Satz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) in der Fassung vom 18. März 2022 aufgeführt sind, einen Immunitätsnachweis zu verlangen. Dies führte dazu, dass Arbeitnehmer, die der Nachweispflicht

nicht nachkamen, außerstande waren, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Sie durften ohne Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt werden, ohne dass der Arbeitgeber in Annahmeverzug geriet. Die unterlassene Vorlage eines Immunitätsnachweises stellte jedoch keine abmahnfähige arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar. Entschied sich der Arbeitnehmer, sich nicht impfen zu lassen und erbrachte er deshalb den geforderten Nachweis nicht, war dies als grundrechtlich geschützte, höchstpersönliche Entscheidung vom Arbeitgeber zu respektieren.

2. Kündigung

a) Ordentliche Beendigungskündigung

aa) Personenbedingte Kündigung: Entziehung von Zusatzbescheinigungen zur Fahrberechtigung

Am 20. Juni 2024 hatte der Zweite Senat über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Triebfahrzeugführers wegen Entziehung der Zusatzbescheinigungen zur Fahrberechtigung zu befinden (- 2 AZR 134/23 -). Wird eine Kündigung auf einen Eignungs- oder Befähigungsmangel gestützt, der zu einer Störung des Arbeitsverhältnisses führt, ist sie nur sozial gerechtfertigt iSv. § 1 Abs. 2 KSchG, wenn der Mangel nach einer vorzunehmenden Prognose nicht in einem vertretbaren Zeitraum behoben werden kann. Das gilt auch beim Verlust oder Fehlen einer öffentlich-rechtlichen Befugnis bzw. beim Bestehen eines damit einhergehenden Beschäftigungsverbots. Die Wirksamkeit einer auf personenbedingte Gründe gestützten Kündigung setzt deshalb voraus, dass im Kündigungszeitpunkt mit der Erteilung einer neuen Erlaubnis in absehbarer Zeit nicht zu rechnen ist. Das hatte die beklagte Arbeitgeberin nicht dargetan, weshalb die Kündigung unwirksam war.

bb) Betriebsbedingte Kündigung: Begriff des Luftverkehrsbetriebs

In einer Entscheidung vom 29. Mai 2024 (- 2 AZR 325/22 -) hat der Zweite Senat bestätigt, dass ein Luftverkehrsbetrieb iSv. § 24 Abs. 2 KSchG aus der Gesamtheit der im Inland stationierten Luftfahrzeuge eines Luftverkehrsunternehmens gebildet wird, ohne dass es einer im Inland ansässigen Leitung oder einer weitergehenden Organisationsstruktur bedürfe. Der Senat hat herausgearbeitet, dass eine „Stationierung“ von Luftfahrzeugen im Inland bereits vorliegt, wenn eine bestimmte Anzahl von Luftfahrzeugen mit der Besatzung („Flugzeugkontingent“) einem bestimmten inländischen Flughafen fest zugeordnet ist. Es ist unerheblich, ob die betreffenden Luftfahrzeuge eine inländische Registrierung aufweisen.

cc) Kündigungsfristenregelung als zwingende Bestimmung bei betriebsbedingter Kündigung mit internationalem Bezug

Die Kündigungsfristenregelung in § 622 Abs. 2 BGB ist zwar keine Eingriffsnorm iSv. Art. 34 EGBGB in der bis zum 16. Dezember 2009 geltenden Fassung (aF). Sie stellt aber eine zwingende Bestimmung iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF dar. Das hat

der Zweite Senat mit Urteil vom 22. August 2024 (- 2 AZR 251/23 -) entschieden. Im zugrunde liegenden Fall hatten die Parteien die Geltung des Rechts der Vereinigten Staaten von Amerika vereinbart. Ohne die Rechtswahl hätte auf das seit mehr als 20 Jahren bestehende Arbeitsverhältnis mit dem Kläger, der seine Heimatbasis am Flughafen Frankfurt am Main hatte, hingegen deutsches Recht Anwendung gefunden. Deshalb konnte die Kündigung der beklagten Arbeitgeberin, einem Luftfahrtunternehmen mit Sitz in Chicago, Illinois (USA), das Arbeitsverhältnis erst mit einer Frist von sieben Monaten zum Monatsende auflösen (§ 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB). Hingegen war die Kündigung nicht deshalb unwirksam, weil sie dem Kläger nicht in der Schriftform des § 623 BGB zugegangen ist. Dem stand Art. 11 Abs. 1 Alt. 2 EGBGB entgegen. Danach ist für Formerfordernisse von Rechtsgeschäften auf das Recht des Staats abzustellen, in dem es vorgenommen wird. Das Kündigungsschreiben wurde aus Chicago abgesandt.

b) Zugang eines Kündigungsschreibens unter Abwesenden

In einem Fall, über den der Zweite Senat am 20. Juni 2024 (- 2 AZR 213/23 -) zu entscheiden hatte, stand fest, dass das Kündigungsschreiben am 30. September 2021 von einem Bediensteten der Deutschen Post AG in den Hausbriefkasten der Klägerin eingeworfen worden war. Diese bestritt einen Einwurf des Schreibens zu den üblichen Postzustellzeiten; mit einer Entnahme des Kündigungsschreibens sei deshalb erst am Folgetag zu rechnen gewesen. In diesem Fall wäre das Arbeitsverhältnis der Parteien angesichts einer vereinbarten Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende nicht zum 31. Dezember 2021, sondern erst zum 31. März 2022 aufgelöst worden. Indes hat der Zweite Senat angenommen, es bestehe ein Beweis des ersten Anscheins, dass das Kündigungsschreiben am Zustelltag zu den üblichen Postzustellzeiten in den Hausbriefkasten der Klägerin gelegt wurde. Diesen Anscheinsbeweis hat die Klägerin nicht erschüttert. Sie hat keine atypischen Umstände des Einzelfalls dargelegt, die die ernsthafte Möglichkeit eines abweichenden Geschehensablaufs nahelegen, sondern sich auf eine Erklärung mit Nichtwissen beschränkt.

3. Befristung: Eigenart der Arbeitsleistung bei Gemeindepastor

Die Eigenart der Arbeitsleistung eines verkündigungsnah tätigen Arbeitnehmers für eine religiöse Gemeinde kann einen Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses darstellen. Das hat der Siebte Senat in seinem Urteil vom 7. Februar 2024 (- 7 AZR 367/22 -) entschieden. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht räumt das Recht ein, frei darüber zu bestimmen, in welcher Art und Weise

religiöse Ziele erreicht werden sollen. Hierzu gehört die Auswahl des unmittelbar mit der Glaubensverkündigung beauftragten Personals. Das verfassungsrechtlich geschützte Gestaltungsinteresse des kirchlichen Arbeitgebers räumt ihm die Freiheit ein, seine religiösen Vorstellungen mit dem von ihm dafür als geeignet angesehenen Verkündigungspersonal zu verwirklichen.

4. Massenentlassung: Sanktionen im Anzeigeverfahren

§ 17 Abs. 1 KSchG verpflichtet den Arbeitgeber, Anzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, wenn er in Betrieben mit „in der Regel“ mehr als 20 Arbeitnehmern eine gewisse Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Der Sechste Senat befasste sich in seiner Entscheidung vom 11. Mai 2023 (- 6 AZR 157/22 (A) -) damit, was „in der Regel“ bedeutet und hat entschieden, dass diese Formulierung nicht stichtags-

bezogen ist. Heranzuziehen ist die Personalstärke, die bei regelmäßigem Geschäftsgang für den Betrieb kennzeichnend ist. Der beklagte Insolvenzverwalter hätte deshalb Massenentlassungsanzeige erstatten müssen. Weil dies nicht geschehen war, wäre die Kündigung nach der bisherigen Rechtsprechung des Sechsten und des Zweiten Senats nichtig gewesen. Der Sechste Senat ist jedoch der Auffassung, dass die Nichtigkeitssanktion

für Fehler im Anzeigeverfahren unverhältnismäßig ist. Da hiermit entscheidungserheblich von der Rechtsprechung des Zweiten Senats abgewichen wird, fragt der Sechste Senat mit Beschluss vom 14. Dezember 2023 (- 6 AZR 157/22 (B) -) beim Zweiten Senat an, ob dieser an der Nichtigkeitsfolge für Kündigungen, die nach Verstößen gegen die Pflichten des Arbeitgebers im Anzeigeverfahren erfolgt sind, festhält. Der Zweite Senat hat das Anfrageverfahren ausgesetzt und beim Gerichtshof der Europäischen Union einen Antrag auf Vorabentscheidung mit Fragen zur Auslegung der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (MERL) gestellt. In einem weiteren Verfahren hat daraufhin der Sechste Senat seinerseits mit Beschluss vom 23. Mai 2024 (- 6 AZR 152/22 (A) -) ergänzend im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens beim Gerichtshof der Europäischen Union angefragt, ob der Zweck des Anzeigeverfahrens bereits dadurch erreicht ist, dass die Agentur für Arbeit die Mas-

senentlassungsanzeige prüft und nicht beanstandet und sich damit als ausreichend informiert ansieht. Weiterhin möchte der Sechste Senat wissen, ob eine fehlerhafte oder fehlende Massenentlassungsanzeige korrigiert oder nachgeholt werden kann. Der Sechste Senat selbst geht nicht davon aus, dass das Nachholen einer Massenentlassungsanzeige möglich oder erforderlich ist. Würde die Entlassungssperre aus Art. 4 MERL greifen, wenn die Voraussetzungen an eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige nicht erfüllt sind, stellte dies nach Ansicht des Sechsten Senats einen unzulässigen Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit dar. Es sei Aufgabe des Gesetzgebers, die Folgen einer Verletzung der Anzeigepflicht zu regeln. Bis dahin ist es nach Auffassung des Sechsten Senats an den Arbeitsgerichten, eine Sanktion im Kündigungsrecht zu bestimmen. Der Sechste Senat schlägt dazu eine zeitlich begrenzte Hemmung der Kündigungsfrist von maximal 60 Tagen vor.

VI. Betriebsübergang

1. Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs: Nachwirkung von Kollektivnormen

Geht ein Betrieb unter Verlust seiner Betriebsidentität auf einen Betriebserwerber über, werden die Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer transformiert. Dabei bleibt der kollektivrechtliche Charakter der transformierten Normen einschließlich einer von den Betriebsparteien vereinbarten Nachwirkung mit entsprechenden betriebsverfassungsrechtlichen Konfliktlösungsmöglichkeiten erhalten. Unterliegen die in einer Betriebsvereinbarung geregelten Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung, wirken ihre Normen im Fall einer Kündigung nach § 77 Abs. 6 BetrVG nach. Ist die Betriebsvereinbarung nur teilmitbestimmt, weil sie finanzielle Leistungen

des Arbeitgebers - zB Beihilfen im Krankheitsfall - vorsieht, die von ihm ohne rechtliche Verpflichtung erbracht werden, tritt bei einer Kündigung von Gesetzes wegen keine Nachwirkung ein, wenn der Arbeitgeber diese Leistungen vollständig und ersatzlos einstellen will. Haben die Betriebsparteien die Nachwirkung einer freiwilligen oder nur teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung vereinbart, ist diese Abrede regelmäßig dahingehend auszuulegen, dass die Einigungsstelle angerufen werden und ggf. verbindlich entscheiden kann, wenn die Verhandlungen über eine einvernehmliche Neuregelung scheitern. Das hat der Erste Senat in seiner Entscheidung vom 19. September 2023 (- 1 AZR 281/22 -) klargestellt.

VII. Betriebliche Altersversorgung

1. Anspruch auf Abschluss eines Versorgungsvertrags

a) Verschaffungsanspruch

Verspricht ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine bestimmte Versorgung, die nicht direkt von ihm selbst bereitgestellt wird, ist er trotzdem dafür verantwortlich, dass die Versorgung tatsächlich gewährt wird, § 1 Abs. 1 Satz 3 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG). Im Fall, den der Dritte Senat am 12. März 2024 (- 3 AZR 150/23 -) zu entscheiden hatte, hatte der Arbeitgeber jedoch keine Versorgungsleistung zugesagt. Zwar war im Arbeitsvertrag bestimmt, dass für das Arbeitsverhältnis der TVöD in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung gelte. Damit war auch § 25 TVöD/VKA in Bezug genommen, wonach die Beschäftigten Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrags über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) bzw. des Tarifvertrags über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - Altersvorsorge-TV-Kommunal - (ATV-K) in ihrer jeweils geltenden Fassung haben. Von diesen Tarifverträ-

gen war indes keiner arbeitsvertraglich in Bezug genommen und der Kläger unterfiel auch sonst nicht ihrem Geltungsbereich.

b) Tariföffnung zum Ausschluss des Arbeitgeberzuschusses

§ 19 Abs. 1 BetrAVG enthält eine Tariföffnungsklausel, die ua. die Abweichung von dem Anspruch auf Entgeltumwandlung inklusive des Anspruchs auf den Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG gestattet. Nach einer Entscheidung des Dritten Senats vom 20. August 2024 (- 3 AZR 286/23 -) ist § 19 Abs. 1 BetrAVG dahingehend auszulegen, dass von § 1a BetrAVG abweichende Regelungen auch in vor Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 1. Januar 2018 geschlossenen Tarifverträgen enthalten sein können. Im konkreten Fall war damit aufgrund von Bestimmungen in einem Tarifvertrag aus dem Jahr 2008 ein Anspruch auf Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ausgeschlossen.

2. Ruhegeldfähiges Monatsentgelt

Für einen Arbeitnehmer galt eine Gesamtzusage, die eine Altersrente auf Basis seines Gehalts zusicherte. In dieser Vereinbarung waren bestimmte Vergütungen und Zulagen als Grundlage für die Rente festgelegt, sofern sie ausdrücklich als rentenfähig vereinbart wurden. Später wurden neue Tarifverträge abgeschlossen, die eine individuelle Zulage und einen Aufstockungsbetrag vorsahen, die keine Berücksichtigung für die Berechnung der Rente finden sollten. Diese Beträge wurden in den folgenden Jahren mehrfach erhöht. Das Grundgehalt stieg ebenfalls an, aber nicht in gleichem Maße. Der Dritte Senat entschied hierzu am 30. Januar 2024 (- 3 AZR 144/23 -), dass es Betriebs-

und Tarifvertragsparteien erlaubt ist, Zulagen und Vergütungsbestandteile einzuführen, die nach der Versorgungsordnung nicht bei der Berechnung der Altersrente berücksichtigt werden. Die individuelle Zulage und der Aufstockungsbetrag seien daher kein ruhegeldfähiges Einkommen. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz lag auch keine „deutliche Fehlentwicklung“ im Vergleich zwischen dem versorgungsfähigen Einkommen gemäß der jeweiligen Vergütungstabelle und der Entwicklung der neu eingeführten Gehaltskomponenten vor. Die Zulage und der Aufstockungsbetrag machten vielmehr bis zuletzt weniger als 20 % des monatlichen Gehalts aus.

3. Anpassung: Anhebung der Regelaltersgrenze

Die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung wurde durch das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) angehoben. Das Gesetz trat am 1. Januar 2008 in Kraft. Grundsätzlich sind vor seinem Inkrafttreten bestehende Versorgungsordnungen, die für den Eintritt des Versorgungsfalls auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellen, dynamisch auszulegen, sodass die jeweils aktuelle Regelaltersgrenze gilt. Ist ein Arbeitnehmer jedoch vor Inkrafttreten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, wird die Anhebung der Regelaltersgrenze bei der Berechnung seiner Ansprüche aus der betrieblichen

Altersversorgung nicht berücksichtigt. Das liegt an der Veränderungssperre des § 2a Abs. 1 BetrAVG, die eine Berücksichtigung solcher Änderungen bei der Berechnung des Teilanspruchs eines mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmers ausschließt. Dies entschied der Dritte Senat mit seinem Urteil vom 21. November 2023 (- 3 AZR 1/23 -). Der sog. Festschreibeeffekt gilt für alle variablen Bemessungsgrößen, auch für die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Höhe der Ansprüche eines Arbeitnehmers soll zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis feststehen und nicht von späteren Änderungen abhängen, egal ob diese Änderungen positiv oder negativ für den Arbeitnehmer ausfallen.

4. Hinterbliebenenversorgung: Spätehenklausel, Mindestehedauer

Dynamische Verweisungen auf aktualisierte Versorgungsregelungen sind in der betrieblichen Altersversorgung sachgerecht und erlaubt, um die Systeme flexibel zu halten. Wird im Arbeitsvertrag eines leitenden Angestellten für die betriebliche Altersversorgung pauschal auf die beim Arbeitgeber geltende Regelung (zunächst eine Gesamtzusage) verwiesen, bedeutet das jedoch nicht automatisch, dass damit auch eine nach Vertragsschluss als Betriebsvereinbarung zustande gekommene Versorgungsordnung in Bezug genommen wird. Dies hat der Dritte Senat am 21. November 2023 (- 3 AZR 44/23 -) entschieden. Soll eine Bezugnahmeklausel ausnahmsweise einer Betriebsvereinbarung auch im Arbeitsverhältnis eines leitenden Angestellten und damit gegenüber einer außerhalb der Betriebsverfassung stehenden Person Geltung verschaffen, bedarf es einer ausreichenden Klarstellung. Die demnach weiterhin maßgebliche ursprüngliche Versorgungsordnung sah vor, dass nur dann Anspruch auf eine Hinterbliebenenversor-

gung besteht, wenn der Arbeitnehmer die Ehe vor Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen hat (Spätehenklausel). Eine solche Regelung ist ungültig und verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung, wenn die festgelegte Altersgrenze keinem betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzip folgt und etwa an das Erreichen einer festen Altersgrenze, den Eintritt eines Versorgungsfalls oder das Ende des Arbeitsverhältnisses anknüpft. Der Dritte Senat entschied außerdem, dass eine Mindestehedauerklausel, die eine Hinterbliebenenversorgung für Ehen ausschließt, die am 1. Dezember vor dem Tod des Arbeitnehmers nicht mindestens ein Jahr bestanden, eine unangemessene Benachteiligung darstellt und deshalb ebenfalls unwirksam ist. Mit dem Stichtag 1. Dezember kann eine Mindestehedauer von bis zu einem Jahr und 364 Tagen gefordert sein. Dabei handelt es sich auch unter Berücksichtigung des berechtigten Interesses des Arbeitgebers, objektive Versorgungsehen auszuschließen, um eine nicht mehr angemessene Frist.

5. Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als Voraussetzung der Versorgungszusage

In einem Fall, den der Dritte Senat am 21. November 2023 (- 3 AZR 14/23 -) entschieden hat, ging es um eine Versorgungszusage nach Maßgabe einer Betriebsvereinbarung. Ein Anspruch

auf die darin vorgesehene Invalidenrente setzte voraus, dass der Arbeitnehmer eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente bezieht und aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Die Regelung

ist dahin zu verstehen, dass das Arbeitsverhältnis rechtlich endgültig beendet sein muss. Es reicht also nicht aus, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nicht mehr tätig ist. Eine solche Bestimmung ist wirksam. Sie beschränkt zwar die Berufsfreiheit der Arbeitnehmer, da sie, um in den Genuss der betrieblichen Invalidenrente zu gelangen, ihr Arbeitsverhältnis beenden müssen, sofern es nicht ohnehin aufgrund einer wirksamen (tarif-)vertraglichen Regelung endet. Der Arbeitgeber hat aber ein berechtigtes Interesse daran, Doppelleistungen zu vermeiden. Die Arbeitnehmer sind auch nicht

gezwungen, über ihr Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt verbindlich zu disponieren und dieses aufzugeben, zu dem noch gar nicht feststeht, ob die Voraussetzungen für ihr betriebliches Ruhegeld erfüllt sind oder wie lange der Arbeitgeber für eine Entscheidung über die materiellen Voraussetzungen des Ruhegelds benötigt. Denn die Invalidität muss nach der hier in Rede stehenden Regelung ohnehin durch den Rentenbescheid des gesetzlichen Sozialversicherungsträgers nachgewiesen sein.

2. Abschnitt: Kollektives Arbeitsrecht

I. Tarifrecht

1. Tarifpluraler Betrieb: Auflösung einer Tarifkollision

Treffen in einem Betrieb mehrere Tarifverträge aufeinander, ist diese Tarifkollision so aufzulösen, dass nur die Tarifverträge der sog. Mehrheitsgewerkschaft zur Anwendung kommen, dh. der Gewerkschaft, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hatte (§ 4a Abs. 2 Satz 2 TVG). Die gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse im Betrieb bei einer nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG aufzulösenden Tarifkollision sind jeweils zu dem Zeitpunkt zu bestimmen, in dem der letzte kollidierende Tarifvertrag schriftlich abgeschlossen wurde. Auf das Datum eines rückwirkenden Inkrafttretens

kommt es nicht an. Der Mehrheitstarifvertrag ist nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG zum maßgebenden Stichtag objektiv anhand der Mitgliedschaftsverhältnisse in den jeweiligen Gewerkschaften zu bestimmen, die einen kollidierenden Tarifvertrag abgeschlossen haben. Die vom Betriebsrat erhobenen Auskunftsansprüche bestanden nach dem Beschluss des Ersten Senats vom 30. April 2024 nicht (- 1 ABR 10/23 -). § 4a TVG ist kein zugunsten der Arbeitnehmer geltendes Gesetz iSv. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Die von der Norm bezweckte Auflösung von Tarifkollisionen soll vielmehr generell die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern.

II. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht

1. Wahl des Betriebsrats

Gegenstand des Beschlusses des Siebten Senats vom 24. April 2024 war die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl (- 7 ABR 26/23 -). Dem Senat stellte sich die Frage, wie mit einer unzureichenden Anzahl an Wahlbewerbern umzugehen ist. Bewerber

sich bei einer Betriebsratswahl weniger Arbeitnehmer um einen Sitz als Mitglieder gewählt werden sollen, kann trotzdem ein kleinerer Betriebsrat gebildet werden. Aus dem gesetzgeberischen Willen ergibt sich, dass in Betrieben mit mindestens fünf

wahlberechtigten Arbeitnehmern Betriebsräte errichtet werden. Wenn es weniger Kandidaten als Sitze gibt, kann man auf die nächstniedrigere Stufe von Mitgliedern des § 9 BetrVG zurückgehen, bis genügend Bewerber für einen Betriebsrat mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern vorhanden sind.

Das hinter den Vorgaben des § 9 BetrVG stehende Ziel, dass die Zahl der Betriebsratsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der betriebsangehörigen Arbeitnehmer steht, gilt nicht vorrangig.

2. Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

a) Rückforderung vom Betriebsratsmitglied

In seiner Entscheidung vom 25. Oktober 2023 (- 7 AZR 338/22 -) hatte sich der Siebte Senat mit Kosten der Betriebsratstätigkeit auseinanderzusetzen. Im zugrunde liegenden Fall hatte ein Busunternehmen der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulung widersprochen. Daraufhin holte das Betriebsratsmitglied rechtsanwaltliche Beratung ein. Die entstandenen Kosten für die rechtsanwaltliche Beratung beglich das Unternehmen, zog sie dem Betriebsratsmitglied im Folgenden aber von seinem Lohn ab. Der Senat lehnte einen solchen Erstattungsanspruch ab. Das gilt selbst dann, wenn die Voraussetzungen des § 40 Abs. 1 BetrVG nicht vorliegen. Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten können auch die Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwalts umfassen. Neben deren Erforderlichkeit muss die Beauftragung des Rechtsanwalts grundsätzlich auf einem ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss beruhen, an welchem es hier fehlte. In dem Beschluss des Betriebsrats, das Betriebsratsmitglied zur Schulungsteilnahme zu entsenden, liegt keine Entscheidung des Gremiums über die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zur (vorgerichtlichen) Durchsetzung des Schulungsanspruchs. Kosten der Betriebsratstätigkeit liegen deshalb bei den Anwaltskosten nicht vor. Der Arbeitgeber kann sich gegenüber dem Betriebsratsmitglied aber nicht auf die Grundsätze der Geschäftsführung ohne Auftrag und des Bereicherungsrechts als Folge der Tilgung einer fremden Schuld stützen. Denn die Frage, ob die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts erforderlich war und die dadurch entstandenen Kosten zu den vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten iSd. § 40 Abs. 1 BetrVG gehören, ist ausschließlich im Be-

schlussverfahren zu klären. Ist der Arbeitgeber der Auffassung, dass ihm gegenüber geltend gemachte Rechtsanwaltskosten nicht iSd. § 40 Abs. 1 BetrVG erforderlich sind, kann er deren Übernahme schlicht verweigern.

b) Wahl des Schulungsformats

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Betriebsräte das Recht auf die Teilnahme an erforderlichen Schulungen. Die Kosten dafür müssen vom Arbeitgeber übernommen werden. Dazu zählen auch Übernachtungs- und Verpflegungskosten für Präsenzseminare, selbst wenn der gleiche Veranstalter ein Webinar mit ähnlichem Inhalt anbietet. Dies hat der Siebte Senat in einem weiteren Verfahren zu den Kosten der Betriebsratstätigkeit am 7. Februar 2024 (- 7 ABR 8/23 -) entschieden. Im zugrunde liegenden Fall ist bei der Arbeitgeberin, einer Fluggesellschaft, durch Tarifvertrag eine Personalvertretung errichtet. Deren Schulungsanspruch richtet sich nach dem BetrVG. Die Personalvertretung schickte zwei Mitglieder zu einer mehrtägigen auswärtigen Schulung. Die Arbeitgeberin weigerte sich jedoch, die Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu übernehmen. Sie argumentierte, die Mitglieder hätten auch an einem ähnlichen Webinar teilnehmen können. Die Personalvertretung machte daraufhin erfolgreich geltend, dass die Arbeitgeberin auch die Übernachtungs- und Verpflegungskosten übernehmen müsse. Die Personalvertretung hat das Recht zu entscheiden, an welchen Schulungen ihre Mitglieder teilnehmen. Dies schließt auch die Wahl des Formats ein. Es ist nicht entscheidend, dass Webinare in der Regel günstiger sind als Präsenzseminare.

3. Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten

a) Technische Einrichtung Headset-System

Der Betriebsrat hat bei der Anwendung technischer Einrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitzubestimmen, wenn sie dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Ein Headset-System, das es den Vorgesetzten ermöglicht, die Kommunikation unter Arbeitnehmern mitzuhören, stellt eine solche technische Einrichtung dar, hat der Erste Senat am 16. Juli 2024 entschieden (- 1 ABR 16/23 -). Das gilt auch dann, wenn die Gespräche nicht aufgezeichnet oder gespeichert werden. Kann eine technische Einrichtung, die unternehmensweit eingeführt wird, nur von einer zentralen IT-Abteilung für alle oder mehrere Betriebe betreut und gewartet werden, ist der Gesamtbetriebsrat für die Ausübung des betrieblichen Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zuständig. Das zwingende Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung iSv. § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht auch dann, wenn die Arbeitnehmer nur auf betrieblicher Ebene individualisiert werden können. Dementsprechend war der Antrag des örtlichen Betriebsrats, der auf Unterlassung gerichtet war, abzuweisen.

b) Untersagung der Nutzung eines privaten Mobiltelefons

Dem Betriebsrat steht nach dem Beschluss des Ersten Senats vom 17. Oktober 2023 (- 1 ABR 24/22 -) kein Mitbestimmungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit untersagt, um eine ordnungsgemäße Arbeitsleistung sicherzustellen. Das nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten ist berührt, wenn die Maßnahme des Arbeitgebers darauf gerichtet ist, das kollektive Miteinander der Arbeitnehmer zu gestalten oder die Ordnung des Betriebs zu gewährleisten und aufrechtzuerhalten. Maßnahmen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar abgefordert oder konkretisiert wird und die daher das Arbeitsverhalten betreffen, sind dagegen nicht mitbestimmungspflichtig. Dazu gehören auch Anweisungen des Arbeitgebers, die zum Ziel haben zu gewährleisten, dass die zu verrichtenden Tätigkeiten der Arbeitnehmer ordnungsgemäß erbracht werden.

4. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

a) Ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat bei der beabsichtigten Eingruppierung eines Arbeitnehmers im Rahmen eines Zustimmungersuchens grundsätzlich von sich aus über alle Faktoren unterrichten, die im Zusammenhang mit der Einreihung in die betriebliche Vergütungsordnung zu einem unterschiedlichen Entgelt führen können. Sieht ein betriebliches Vergütungsschema neben Entgeltgruppen auch Entgeltstufen vor, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat daher nach der Entscheidung des Ersten Senats vom 16. Juli 2024 in der Regel über beide Entgeltfaktoren zu informieren (- 1 ABR 25/23 -). Sonst ist der Betriebsrat nicht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ordnungsgemäß unterrichtet mit der Folge, dass seine Frist für die Zustimmungsverweigerung nicht anläuft.

b) Digitales Leserecht

Müssen dem Betriebsrat die Bewerbungsunterlagen im Rahmen eines Einstellungsverfahrens zwingend in Papierform vorgelegt werden? Das hat der Erste Senat in seiner Entscheidung vom 13. Dezember 2023 verneint (- 1 ABR 28/22 -). Führt der Arbeitgeber den Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle mithilfe eines Softwareprogramms digital durch, kann er seiner Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen an den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG durch ein digitales Leserecht der Betriebsratsmitglieder genügen. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber den Betriebsratsmitgliedern für die Dauer des Zustimmungsverfahrens ein auf die im Programm hinterlegten Bewerbungsunterlagen bezogenes Einsichtsrecht gewährt, das sie mithilfe von ihnen zur Verfügung gestellten Laptops jederzeit nutzen können, und es den Betriebsratsmitgliedern möglich ist, Notizen anzufertigen.

c) **Unterbrechung der Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung im Insolvenzfall**

Durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers während eines Beschlussverfahrens zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer Eingruppierung nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist dieses - wie es der Vierte Senat am 21. Februar 2024 (- 4 ABR 5/23 -) entschieden hat - nach § 240 ZPO unterbrochen. Zwar besteht kein unmittelbarer Bezug zur Insolvenzmasse, weil das Zustimmungsersetzungsverfahren nur ein Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats betrifft. Im Falle der Ersetzung folgen aus der

Entscheidung keine direkten vermögensrechtlichen Konsequenzen. Jedoch ergibt sich ein mittelbarer Bezug zur Insolvenzmasse aus der - begrenzten - Bindungswirkung des Arbeitgebers an die gerichtliche Entscheidung für die Eingruppierung im Verhältnis zum betroffenen Arbeitnehmer. Der Senat hat weiter klargestellt, dass die von Amts wegen zu bewirkende Zustellung von gerichtlichen Entscheidungen - hier die Zustellung des bereits zuvor verkündeten Beschlusses des Beschwerdegerichts - im Unterbrechungszeitraum unwirksam ist. Die fehlerhafte Zustellung kann aber nach Aufhebung des Insolvenzverfahrens gemäß § 189 ZPO geheilt werden.

5. Schwerbehindertenvertretung

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat in Betrieben ohne eigene Schwerbehindertenvertretung nicht nur ein Recht auf Teilnahme an Betriebsratsitzungen, sondern auch an Betriebsversammlungen. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt ua. die Interessen der schwerbehinderten Menschen eines Betriebs oder einer Dienststelle, für die keine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist. Dies umfasst nach § 178 Abs. 8 SGB IX auch die Teilnahmemöglichkeit mit Rederecht an Betriebsversammlungen. Dass die Mitglieder der Gesamtschwerbehindertenvertretung nicht Ange-

hörige des Betriebs sind, spielt keine Rolle, so der Siebte Senat in seiner Entscheidung vom 12. Dezember 2023 (- 7 ABR 23/22 -). Begründet wird dies vom Senat ua. mit dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Aufgabenzuweisung und der Zuweisung eines (Ersatz-)Mandats. Würde man der Gesamtschwerbehindertenvertretung kein Teilnahmerecht gewähren, wenn es keine örtliche Schwerbehindertenvertretung gibt, entstünde eine Schutzlücke, die der Normintention zuwiderlaufen würde. Auch das Nichtöffentlichkeitsprinzip von Betriebsversammlungen steht nicht entgegen.

6. Gleichstellungsbeauftragte

Nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NW) muss jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte ernennen. Diese Beauftragte unterstützt und berät die Dienststelle in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei personellen Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren. Die Gleichstellungsbeauftragte muss frühzeitig über solche Maßnahmen informiert und angehört werden und es muss ihr ausreichend Zeit für eine Stellungnahme gegeben werden. Die Dienststelle und die Gleichstellungsbeauftragte können Vereinbarungen über die Beteiligung treffen, solange die Ziele und gesetzlichen

Vorgaben des LGG NW nicht gefährdet werden. Eine generelle Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten zu bestimmten Maßnahmen erfordert jedoch, dass sie über diese Maßnahmen informiert wird. Eine ua. auf die fehlerhafte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG NW gestützte Befristungskontrollklage hatte im Ergebnis keinen Erfolg. Der Siebte Senat hat in seiner Entscheidung vom 12. Juni 2024 (- 7 AZR 203/23 -) geurteilt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags nicht der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG NW unterfällt. Die Befristung eines Arbeitsvertrags stellt keine personelle Maßnahme iSd. § 17 Abs. 1 Satz 1 und 2 LGG NW dar.

3. Abschnitt: Insolvenzrecht

I. § 125 InsO - Geplante Betriebsänderung

Ist eine Betriebsänderung geplant und schließen der Insolvenzverwalter und der Betriebsrat darüber einen Interessenausgleich mit Namensliste, wird nach § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 InsO vermutet, dass die Kündigung der in der Namensliste aufgeführten Arbeitnehmer durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Der Sechste Senat hat sich in seiner Entscheidung vom 17. August 2023 (- 6 AZR 56/23 -) mit der Voraussetzung der „geplanten Betriebsänderung“ für den Eintritt der Vermutungswirkung des § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 InsO auseinandergesetzt und von einem bloßen prophylaktischem Vorgehen des Insolvenzver-

walters sowie einer zu späten Beteiligung des Betriebsrats abgegrenzt. Entscheidend ist, dass der Betriebsrat während der Verhandlungen über den Interessenausgleich noch Einfluss auf die Willensbildung des Insolvenzverwalters nehmen kann. Dazu ist erforderlich, dass der Insolvenzverwalter ernstlich zur Durchführung einer Betriebsänderung entschlossen ist, ein bloßes „Vielleicht“ oder eine vorsorgliche Planung reicht nicht aus, um diese Vermutung zu begründen. Zudem darf sich die Betriebsänderung im Zeitpunkt des Abschlusses des Interessenausgleichs noch nicht in der unumkehrbaren Durchsetzung befinden.

4. Abschnitt: Prozessrecht

I. Allgemeines Prozessrecht

1. Sachliche Zuständigkeit Verwaltungsrechtsweg

Nach einem Beschluss des Neunten Senats vom 12. Januar 2024 (- 9 AZB 23/23 -) sind die Verwaltungsgerichte für Rechtsstreitigkeiten über Corona-Sonderleistungen für Pflegefachkräfte in Krankenhäusern nach § 26e Abs. 2 Satz 1 Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) zuständig. Die Klägerin war seit Oktober 2013 im Klinikum der Beklagten als Gesundheits- und Krankenpflegerin beschäftigt. Die Beklagte erhielt nach § 26e KHG Bundesmittel für die Auszahlung an Pflegefachkräfte aufgrund besonderer Belastungen durch die SARS-CoV-2-Pandemie. Sie gewährte einem Teil der bei ihr beschäftigten Pflegekräfte für das Jahr 2021 eine Sonderleistung. Mit ihrer Klage vor dem Arbeitsgericht hat die Klägerin, die bei der Auszahlung nicht berücksichtigt wurde, von der Beklagten eine Sonderleistung in Höhe von 2.000,00 Euro brutto verlangt. Der Neunte Senat hat die Zuläs-

sigkeit des beschrittenen Rechtswegs verneint und erkannt, dass der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten eröffnet ist. Der sich aus § 26e KHG ergebende Anspruch ist öffentlich-rechtlicher Natur. Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen zwar nicht in einem hoheitlichen Verhältnis der Über- und Unterordnung zueinander. Die Zahlung der Sonderleistung dient jedoch der Erfüllung einer öffentlich-rechtlichen Pflicht, bei der der Arbeitgeber lediglich als „Zahlstelle“ fungiert. Einen Widerspruch zu einer früheren Entscheidung vom 1. März 2022 (- 9 AZB 25/21 -), nach der für Streitigkeiten über Corona-Sonderzahlungen zwischen Pflegeeinrichtungen und ihren Arbeitnehmern die Sozialgerichte zuständig sind, hat der Neunte Senat verneint. Für diese Sonderzahlungen galten andere Rechtsgrundlagen.

2. Befangenheitsantrag bei Beschlussunfähigkeit des Landesarbeitsgerichts und Ablehnungsgesuch nach Verkündung

In einem bei einem Landesarbeitsgericht anhängigen Verfahren wurde eine Entschädigung für eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts in einem Bewerbungsverfahren wegen des durchgreifenden Einwands des Rechtsmissbrauchs abgelehnt. Im Verlauf des Berufungsverfahrens lehnte der Kläger sämtliche Richter des zuständigen Landesarbeitsgerichts als befangen ab. Dies führte zur Beschlussunfähigkeit des Landesarbeitsgerichts. Über die Ablehnungsgesuche hatte deshalb, wie der Achte Senat in seinem Beschluss vom 25. Januar 2024 (- 8 AS 17/23 -) ausgeführt hat, das Bundesarbeitsgericht als das im Rechtszug zunächst höhere Gericht iSv. § 45 Abs. 3 ZPO zu entscheiden. Das im Rechtszug höhere Gericht kann über ein ihm nach § 45 Abs. 3 ZPO vorgelegtes Ablehnungsgesuch auch dann entscheiden, wenn die abgelehnten Richter zulässigerweise - anders als von diesen angenommen - selbst hierüber hätten entscheiden können. Damit sollen Verzögerungen im Rechtsstreit vermieden werden. Der Senat musste dabei nicht über sämtliche Ablehnungsgesuche entscheiden, um die Entscheidungsfähigkeit des Landesarbeitsgerichts wiederherzustellen. Das höhere Gericht kann sich vielmehr im Rahmen des

ihm zustehenden Ermessens darauf beschränken, sachangemessen nur über eine bestimmte Anzahl von Ablehnungsgesuchen zu befinden. In der Sache hat das Landesarbeitsgericht die Revision gegen sein Urteil nicht zugelassen. Dagegen wendete sich der Bewerber in einem weiteren Verfahren vor dem Achten Senat und stellte ein weiteres Ablehnungsgesuch gegen die Richter des Berufungsgerichts. Zwar führt ein Ablehnungsgesuch dazu, dass der abgelehnte Richter bis zur Entscheidung über dieses nur noch unaufschiebbare Handlungen vornehmen darf. Ein Verstoß gegen diese Wartepflicht kann aber dann nicht mehr mit Erfolg gerügt werden, wenn über das Ablehnungsgesuch rechtskräftig entschieden ist. Nach der Verkündung des instanzabschließenden Urteils kann ein daran beteiligter Richter nur bezogen auf noch zu treffende weitere Entscheidungen (wie Anhörungsrügen oder Bewilligung von Prozesskostenhilfe) abgelehnt werden. Ein bereits verkündetes Urteil kann hingegen nicht mehr abgeändert werden. Dies gilt auch dann, wenn die Entscheidungsgründe noch nicht schriftlich abgefasst sind, so der Achte Senat im Beschluss vom 25. April 2024 (- 8 AZN 833/23 -).

3. Verletzung der Vorlagepflicht: Keine Nichtigkeitsklage

Verletzt ein Gericht seine Pflicht, den Gerichtshof der Europäischen Union zur Vorabentscheidung anzurufen, kann dies nicht im Rahmen einer Nichtigkeitsklage gemäß § 579 Abs. 1 Nr. 1 ZPO gerügt werden. Dieser Nichtigkeitsgrund betrifft ausschließlich die Frage, ob das Gericht vorschriftsmäßig besetzt war, nicht aber, ob der richtige Spruchkörper oder das richtige Gericht entschieden hat.

Die Verkennung einer Vorlageverpflichtung ist eine materiell-rechtliche Frage. Bei derartigen Verletzungen der Vorlagepflicht kann unmittelbar Verfassungsbeschwerde gegen die letztinstanzliche Entscheidung eingelegt werden. Der Sechste Senat hat sich mit seiner Entscheidung vom 21. März 2024 (- 6 AZR 45/23 -) der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs angeschlossen.

4. Vorschriftsmäßige Besetzung

Der Zehnte Senat hat sich in einem Beschluss vom 25. Januar 2024 (- 10 AZN 677/23 -) mit einer Nichtzulassungsbeschwerde befasst, mit der die nicht vorschriftsmäßige Besetzung des Gerichts gerügt und geltend gemacht wurde, dass damit der Anspruch auf den gesetzlichen Richter verletzt wurde. Allerdings führt nicht jeder Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften oder Bestimmungen eines Geschäftsverteilungsplans automatisch zu einer

solchen Verletzung. Eine verfassungswidrige Entziehung des gesetzlichen Richters liegt nur vor, wenn das Verhalten des Gerichts willkürlich oder unverständlich und offensichtlich unhaltbar ist. Wenn ein Geschäftsverteilungsplan vorsieht, dass bei gleichzeitig anhängigen Parallelverfahren die zuständige Kammer auch für alle weiteren Verfahren zuständig ist, kann der Anspruch auf den gesetzlichen Richter nicht allein dadurch verletzt sein, dass

der Vorsitzende der zuständigen Kammer über andere anhängige Parallelverfahren informiert wurde. Diese Information führt nicht dazu, dass die Vorsitzenden der anderen Kammern von einer möglichen Unzuständigkeit erfahren oder die Zuständigkeit ihrer eigenen Kammer überprüfen können. Weiterhin sind an die Beschwerdebegründung besondere Anforderungen zu stellen. Wenn eine Nichtzulassungsbeschwerde auf die nicht vorschriftsmäßige

Besetzung des Gerichts gestützt wird, muss die Begründung konkrete Tatsachen enthalten, die den Verfahrensfehler nachvollziehbar aufzeigen. Es reicht nicht aus, nur einen Verdacht auf einen Verfahrensmangel zu äußern. Wenn es um interne Vorgänge des Gerichts geht, muss der Beschwerdeführer darlegen, was er unternommen hat, um diese aufzuklären, etwa durch Akteneinsicht oder Anfragen beim Gericht.

5. Anforderungen an eine zulässige Sprungrechtsbeschwerde

Der Vierte Senat hat sich in seiner Entscheidung vom 20. März 2024 (- 4 ABR 13/23 -) im Rahmen der Zulässigkeit einer Sprungrechtsbeschwerde mit der schriftlichen Zustimmung eines weiteren Beteiligten innerhalb der Rechtsbeschwerdefrist beim Rechtsbeschwerdegericht auseinandergesetzt. Diese ist - neben der Zulassung der Sprungrechtsbeschwerde durch das Arbeitsgericht - Voraussetzung für eine zulässige Sprungrechtsbeschwerde. Die Schriftform kann auch durch die elektronische Übermittlung gewahrt werden. Wenn dem Rechtsmittelführer die Zustimmung bereits elektronisch übermittelt wird, muss diese den gesetzlichen Anforderungen (§ 46c Abs. 3 Satz 1 ArbGG) entspre-

chen und der Rechtsmittelführer hat Dokumente beizufügen, die dem Rechtsmittelgericht die Prüfung ermöglichen, ob die Zustimmungserklärung den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Das war nicht der Fall. Eine nach Ablauf der Rechtsbeschwerdefrist erfolgte Übersendung der Akten an das Bundesarbeitsgericht beseitigt diesen Mangel nicht. Kündigt ein Beteiligter während der Rechtsbeschwerdefrist beim Rechtsbeschwerdegericht schriftsätzlich lediglich an, die Zurückweisung der Sprungrechtsbeschwerde zu beantragen, kann daraus allein nicht sicher geschlossen werden, dass die Zustimmung zu deren Einlegung erteilt wird.

6. Prozesskostenhilfe: Vertretungsbereitschaft eines Rechtsanwalts

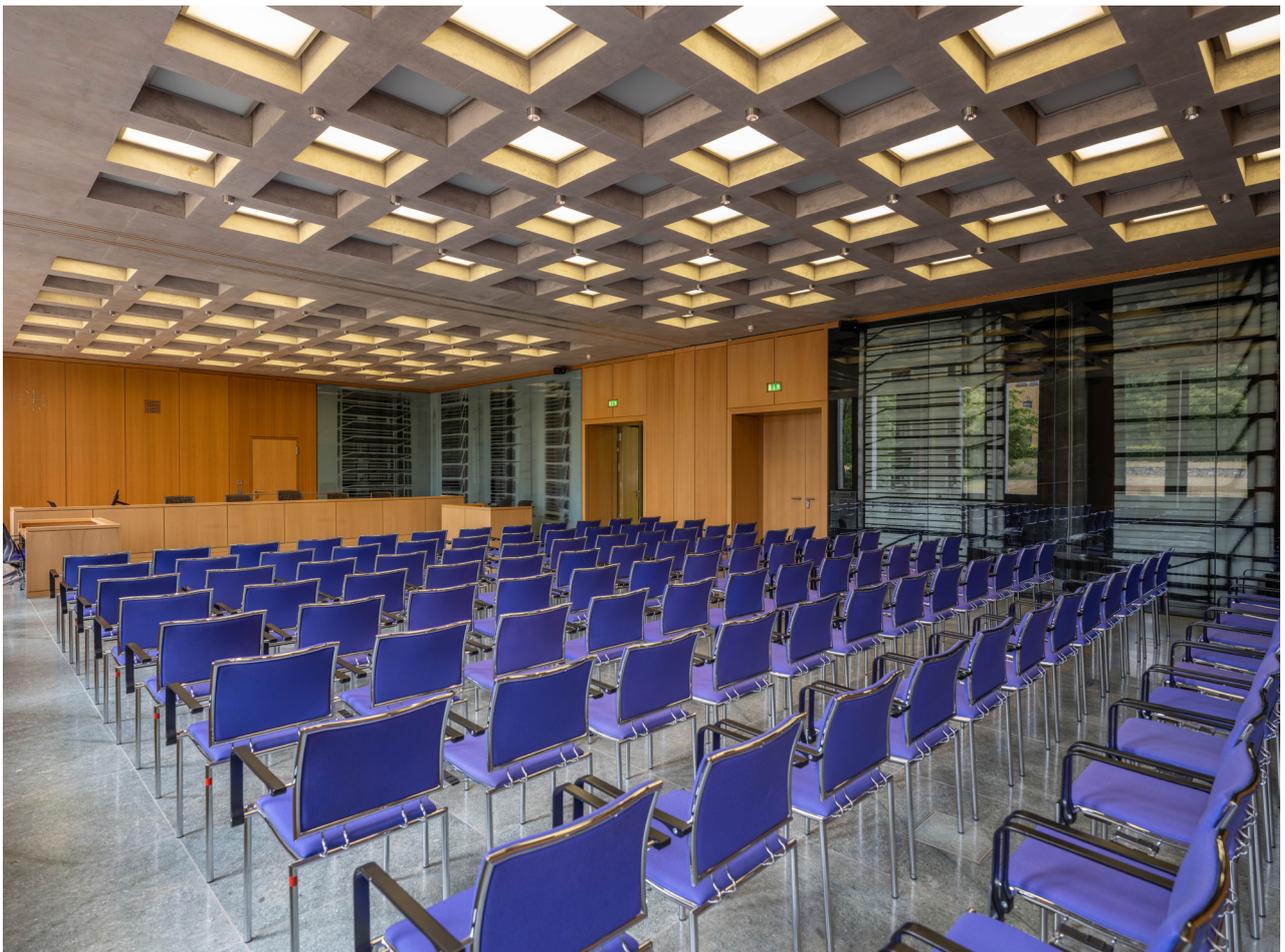
Im Rahmen eines Verfahrens zur Beordnung eines Prozessbevollmächtigten hatte der Vierte Senat am 18. April 2024 (- 4 AZB 22/23 -) Gelegenheit, die Voraussetzungen einer Vertretungsbereitschaft zu konkretisieren. Diese von § 121 Abs. 2 ZPO geforderte Bereitschaft liegt nur dann vor, wenn die Vertretung auch das Prozesskostenhilfeüberprüfungsverfahren umfasst. Die Beordnung erstreckt sich auf den gesamten, einheitlichen Rechtszug iSd. § 119 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Hierzu gehört auch das

Prozesskostenhilfeüberprüfungsverfahren, denn es löst keine gesonderte Rechtsanwaltsvergütung aus und gehört daher zum „Rechtszug“. Das führt dazu, dass bei Einschränkungen in der Vollmachtsurkunde eines Prozessbevollmächtigten in Bezug auf das Prozesskostenhilfeüberprüfungsverfahren nicht erkennbar ist, dass die notwendige Vertretungsbereitschaft im erforderlichen Umfang besteht. Die Beordnung ist dann abzulehnen.

7. Anfechtung eines Prozessvergleichs

Am 20. Juni 2024 hatte der Zweite Senat über die Anfechtung eines Prozessvergleichs wegen arglistiger Täuschung, hilfsweise den Rücktritt von diesem zu entscheiden (- 2 AZR 156/23 -). Er hat geurteilt, dass die Anfechtung wegen Nichtzahlung der im Vergleich vereinbarten Abfindung nur durchgreifen kann, wenn die Täuschung durch den Arbeitgeber für die Annahmeerklärung durch den Arbeitnehmer kausal geworden ist. Das ist nicht der Fall, wenn Letzterer im Zeitpunkt der vermeintlichen Täuschung dem Vergleich bereits unwiderruflich zugestimmt hatte. Wenn der Arbeitgeber nach den Regelungen des Vergleichs nicht durch Treuegesichtspunkte in der Ausübung des - nur ihm vorbehaltenen - Rechts zum Widerruf des Vergleichs eingeschränkt sein sollte, ist der Arbeitnehmer auch nicht nach § 162 Abs. 2 BGB so zu stellen, als

habe der Arbeitgeber den Vergleich widerrufen. Ein Rücktritt vom Vergleich nach § 323 Abs. 1 Alt. 1 BGB setzt voraus, dass die Abfindungsforderung im Rücktrittszeitpunkt noch durchsetzbar ist. Daran fehlt es aufgrund des dolo-agit-Einwands aus § 242 BGB schon vor Eröffnung des vorläufigen Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer bei Erklärung des Rücktritts um den Insolvenzeröffnungsantrag wusste. Dann wäre die Abfindungszahlung nach der Insolvenzeröffnung gemäß § 130 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO anfechtbar. Um den dolo-agit-Einwand auszuschließen, muss der Arbeitnehmer besondere Umstände aufzeigen, aufgrund derer nicht mit der - letztlich erfolgten - Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu rechnen war. Das war im Streitfall nicht geschehen.





C. Über das Bundesarbeitsgericht

I. Bibliothek

Die Bibliothek des Bundesarbeitsgerichts gehört zu den größeren juristischen Fachbibliotheken mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland. Ihre Aufgabe ist es, die Arbeit der Beschäftigten des Bundesarbeitsgerichts durch die Bereitstellung von Fachliteratur und Datenbankinhalten zu unterstützen.

Für die Angehörigen des Bundesarbeitsgerichts stehen mehr als 100.000 Druckwerke auf 1.700 m² Fläche sowie 31 Leseplätze für die Nutzung in Präsenz zur Verfügung.

Externe Benutzer können die Medien und den Service der Bibliothek während der Dienstzeiten nutzen, aber keine Bücher entleihen.

Im Jahr 2024 nutzten 242 externe Besucher die Bibliothek des Bundesarbeitsgerichts. Der Bestand der Bibliothek umfasste Ende 2024 ca. 106.000 Medieneinheiten sowie mehr als 97.000 Tarifverträge in einer hausinternen Sondersammlung. Neben dem Printbestand stehen den Angehörigen des Hauses verschiedene juristische Datenbanken zur Verfügung.

Der gesamte Medienbestand ist im OPAC recherchierbar. Der Zeitschriftenbestand ist zusätzlich in der Zeitschriftendatenbank (www.zdb.de) nachgewiesen.

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

Die juris-Datenbank Rechtsprechung enthält mehr als 113.460 Entscheidungen der deutschen Gerichte für Arbeitssachen. Es handelt sich dabei um Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (rund 29.980) sowie Entscheidungen der Instanzgerichte (Landesarbeitsgerichte etwa 69.020, Arbeitsgerichte ca. 14.460). Ebenfalls von der Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts dokumentiert wurden bislang 380 Entscheidungen von Kirchengerichten und kirchengerichtlichen Schlichtungsstellen sowie 945 arbeitsrechtlich bedeutsame Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH), des Gerichts 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 Bühnenschiedsgerichten, Gerichten der ehemaligen DDR und einzelner ausländischer Gerichte.

Seit 1995 werden - unabhängig von ihrer Veröffentlichung - sämtliche beim Bundesarbeitsgericht im Revisions- oder Rechtsbeschwerdeverfahren anhängigen Instanzentscheidungen 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 Zeitschriften sowie Kommentare/Bücher wurden von der Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts bislang 69.180 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/Anhörungen nur solche Entscheidungen berücksichtigt, deren tatsächliche Grundlagen und rechtliche Erwägungen für eine derartige Kurzinformation geeignet sind.

Im Jahr 2024 wurden die Terminvorschauen an 1.117 Abonnenten und die insgesamt 34 Pressemitteilungen an 1.279 Bezieher versandt.

Das Bundesarbeitsgericht stellt im Internet Informationen zur Verfügung. Unter der Adresse **www.bundesarbeitsgericht.de** finden 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.

Oberste Bundesgerichte auf Mastodon

Seit dem 1. März 2023 sind der Bundesgerichtshof, das Bundesverwaltungsgericht, der Bundesfinanzhof, das Bundesarbeitsgericht und das Bundessozialgericht auf dem Social-Media-Netzwerk Mastodon aktiv.

Die obersten Gerichtshöfe des Bundes veröffentlichen zusätzlich alle von ihnen herausgegebenen Pressemitteilungen auch auf ihren jeweiligen Mastodon-Accounts. Diese Accounts werden unter der Mastodon-Instanz des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) betrieben und sind unter folgenden Adressen abrufbar:

Bundesarbeitsgericht:
<https://social.bund.de/@bundesarbeitsgericht>

Bundesgerichtshof:
https://social.bund.de/@BGH_Bund

Bundesverwaltungsgericht:
https://social.bund.de/@bverwg_de

Bundesfinanzhof:
<https://social.bund.de/@bundesfinanzhof>

Bundessozialgericht:
<https://social.bund.de/@bundessozialgericht>

Neunter Moot-Court-Wettbewerb beim Bundesarbeitsgericht

Am 18. Januar 2024 fand in Erfurt zum neunten Mal der vom Bundesarbeitsgericht ausgerichtete arbeitsrechtliche Moot-Court-Wettbewerb statt. Teilgenommen haben 29 studentische Teams aus insgesamt 15 deutschen Hochschulen. Die rege Teilnahme am Wettbewerb dokumentiert das starke Interesse der Studierenden am Arbeitsrecht.

Der Moot-Court-Wettbewerb ist Teil einer praxisnahen Ausbildung von Studierenden der Rechtswissenschaft. Er hat das Ziel, Rhetorik und freie Rede zu fördern und angehende Juristinnen und Juristen mit Anforderungen des beruflichen Alltags vertraut zu machen.

Den Studierenden war die Aufgabe gestellt, in einem vorgegebenen Sachverhalt mit Rechtsproblemen im Zusammenhang mit einer möglichen Massenentlassung auf der Grundlage eines Interessenausgleichs mit Namenliste fiktive Prozess-

parteien mit ihren gegensätzlichen Anliegen vor Gericht zu vertreten. Die Teams hatten dazu einen Schriftsatz zu erstellen und mussten in einer mündlichen Verhandlung vor einer aus Richterinnen und Richtern des Bundesarbeitsgerichts bestehenden Jury ihre Argumente austauschen.

Wie schon bei den vergangenen Wettbewerben zeigten die Studierenden ein beeindruckendes Engagement bei der Lösung arbeitsrechtlicher Fragestellungen sowie sehr ansprechende fachliche und rhetorische Leistungen. Die insgesamt 79 studentischen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den mündlichen Verhandlungen wurden für ihr Engagement dank überaus großzügiger Spenden verschiedener Verlage mit Buchpreisen und -geschenken belohnt.

Gewonnen haben Frau Ellen Widderich, Frau Valentina Pires de Miranda und Herr Ramón Asly von der Bucerius Law School.



11. Europarechtliches Symposium beim Bundesarbeitsgericht - Festakt 70 Jahre Bundesarbeitsgericht

Am 6. und 7. Juni 2024 hat das Bundesarbeitsgericht gemeinsam mit dem Deutschen Arbeitsgerichtsverband e. V. zum elften Mal ein Europarechtliches Symposium veranstaltet. Es stand unter dem Generalthema „Sieben Jahrzehnte europäische Einigung und Bundesarbeitsgericht - Europäisches Arbeitsrecht zwischen Vertiefung und Subsidiarität“.

Aus Anlass des 70-jährigen Bestehens des Bundesarbeitsgerichts im April 2024 begann das Europarechtliche Symposium mit einem Festakt.

Nach einer Begrüßung der Teilnehmenden durch Frau Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Inken Gallner hielt zunächst Frau Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales Lilian Tschan die Festrede. Sie vertrat Herrn Bundesminister Hubertus Heil, MdB, der - wie alle Kabinettsmitglieder - am Vormittag des 6. Juni 2024 an der Regierungserklärung und Aussprache im Bundestag zur aktuellen Sicherheitslage teilnahm. Der Festrede von Frau Staatssekretärin Tschan folgten zwei Festvorträge von Herrn Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts Professor Dr. Stephan Harbarth, LL.M. (Yale), und Herrn Präsidenten der Siebten Kammer des Gerichtshofs der Europäischen Union François Biltgen.

Daran anschließend wurden ausgewählte Fragen des europäischen Arbeitsrechts behandelt. Es sprachen Frau Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Doris-Maria Schuster, Hamburg, über „Entgeltgleichheit zwischen Primärrecht, Richtlinie und deutschem Recht“ und Frau Professorin Dr. Claudia Schubert, Universität Hamburg, zu dem Thema „Europäisches Arbeitsrecht als Teil einer Wirt-

schafts-, Währungs- und Werteunion zwischen Harmonisierung und Subsidiarität“. Als Neuerung fand ferner erstmals eine Podiumsdiskussion statt. Thema war „Die Rolle der Sozialpartner in der Europäischen Rechtssetzung“. Auf dem Podium diskutierten Frau Isabel Eder, Leiterin der Abteilung Recht und Vielfalt des DGB, und Herr Arne Frank, Leiter der Abteilung Europa der BDA.



Zum Abschluss der Veranstaltung gab Herr Dr. Samuel Miner, Institut für Zeitgeschichte, München, einen Überblick über den Stand des Forschungsvorhabens zur Geschichte des Bundesarbeitsgerichts bevor Herr Prof. Dr. Helmut Nause, Ehrenpräsident des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands e. V., das Schlusswort sprach.

An dem Symposium in den Räumlichkeiten des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt haben mehr als 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem In- und Ausland teilgenommen. Die Vorträge und Diskussionsbeiträge wurden in der Zeitschrift „Recht der Arbeit“ und auf der Homepage des Bundesarbeitsgerichts veröffentlicht.



Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein am 13. und 14. September 2024 zu Gast beim Bundesarbeitsgericht

Am 13. und 14. September 2024 war die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein zu Gast beim Bundesarbeitsgericht. Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Inken Gallner und die Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein Dr. Doris-Maria Schuster begrüßten die über 350 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Die 88. Tagung der Arbeitsgemeinschaft umfasste Fachvorträge zu aktuellen Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung und bot Gelegenheit zum fachlichen Austausch.

Höhepunkte der Veranstaltung waren die Impulsvorträge und die anschließende Diskussion zu dem Thema „Streikrecht – Quo vadis? Brauchen wir neue Spielregeln für das Arbeitskampfrecht?“



Besucherdienst

Im Jahr 2024 haben wieder viele angemeldete Besuchergruppen mit mehr als 2.000 Personen - insbesondere Betriebs- und Personalräte sowie Führungskräfte, Referendare, Studierende und Schüler - Verhandlungen des Gerichts besucht. Sie wurden durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die zur Entscheidung anstehenden Sachverhalte sowie die Arbeitsgerichtsbarkeit und die Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts informiert.

Im Übrigen besteht nach wie vor großes Interesse an der Architektur des Gerichtsgebäudes und den Arbeitsbedingungen des Bundesarbeitsgerichts.

Im vergangenen Jahr besichtigten 33 Besuchergruppen mit rund 600 Teilnehmern das Bundesarbeitsgericht und wurden von fachkundigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Haus geführt.

Übersicht über die Pressemitteilungen 2024

lfd. Nr.	Nr.	Datum	Stichwort
2867	1/24	18.01.2024	Neunter Moot-Court-Wettbewerb beim Bundesarbeitsgericht
2868	2/24	25.01.2024	Evangelischer Kirchenkreis ist kein öffentlicher Arbeitgeber - 8 AZR 318/22 -
2869	3/24	01.02.2024	Weiteres Vorabentscheidungsverfahren zur Kündigung wegen eines Austritts aus der katholischen Kirche - 2 AZR 196/22 (A) -
2870	4/24	01.02.2024	Massenentlassung - Rechtsfolgen von Fehlern im Anzeigeverfahren - Änderung der Rechtsprechung? - 2 AS 22/23 (A) -
2871	5/24	07.02.2024	Betriebsverfassungsrechtlicher Schulungsanspruch - Webinar statt Präsenzschiulung? - 7 ABR 8/23 -
2872	6/24	28.02.2024	Jahrespressegespräch beim Bundesarbeitsgericht
2873	7/24	13.03.2024	Auskunftsansprüche gegen gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien - Öffentlichkeitsarbeit - 10 AZR 117/23 -
2874	8/24	20.03.2024	Entgeltfortzahlung aufgrund einer SARS-CoV-2-Infektion und behördlicher Absonderungsanordnung - 5 AZR 234/23 -
2875	9/24	21.03.2024	Nichtigkeitsklage ist kein statthafter Rechtsbehelf bei Rüge der Verletzung der Vorlagepflicht gemäß Art. 267 Abs. 3 AEUV - 6 AZR 45/23 -
2876	10/24	04.04.2024	Mitteilung zum Verfahren - 8 AZR 208/21 - (Ausschreibung einer Stelle zur Assistenzleistung iSv. § 78 Abs. 1 SGB IX entsprechend den Wünschen des behinderten Menschen)
2877	11/24	24.04.2024	Betriebsratswahl - weniger Kandidaten als Betriebsratssitze - 7 ABR 26/23 -
2878	12/24	30.04.2024	Mitteilung zum Verfahren - 3 AZR 164/23 - (Einstandspflicht des Arbeitgebers)
2879	13/24	23.05.2024	Massenentlassung - Rechtsfolgen von Fehlern im Anzeigeverfahren - ergänzende Vorlage - 6 AZR 152/22 (A) -
2880	14/24	23.05.2024	Kontrollpflichten eines Rechtsanwalts bei Fristsachen - Änderung der Rechtsprechung? - 6 AZR 155/23 (A) -

2881	15/24	06.06.2024	Europarechtliches Symposium beim Bundesarbeitsge-
2882	16/24	19.06.2024	Einrichtungsbezogener Impfnachweis - unbezahlte Freistellung - Abmahnung wegen Nichtvorlage eines Impfnachweises - 5 AZR 192/23 -
2883	17/24	19.06.2024	Urlaubsanspruch bei Freistellung im Zusammenhang mit der sog. einrichtungsbezogenen Impfpflicht - 5 AZR 167/23 -
2884	18/24	20.06.2024	Verarbeitung von Gesundheitsdaten im Arbeitsverhältnis - Medizinischer Dienst - Schadensersatz - 8 AZR 253/20 -
2885	19/24	01.07.2024	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a. D. Dr. Mario Eylert verstorben
2886	20/24	01.08.2024	Feiertagszuschläge - Maßgeblichkeit des regelmäßigen Beschäftigungsorts - 6 AZR 38/24 -
2887	21/24	20.08.2024	Arbeitgeberzuschuss zu Entgeltumwandlung - Tariföffnung - 3 AZR 285/23 -
2888	22/24	16.09.2024	Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein am 13. und 14. September 2024 zu Gast beim Bundesarbeitsgericht
2889	23/24	19.09.2024	Mitteilung zum Verfahren - 1 ABR 28/23 - (Zustimmungsbedürftigkeit einer Einstellung bei vorübergehend betriebsratslosem Betrieb)
2890	24/24	23.09.2024	Mitteilung zum Verfahren - 7 ABR 23/23 - (Wirksamkeit einer Betriebsratswahl)
2891	25/24	01.10.2024	Überlassungshöchstdauer- Betriebsübergang auf Entleiherseite - 9 AZR 264/23 (A) -
2892	26/24	22.10.2024	Einstandspflicht des Arbeitgebers - 3 AZR 164/23 -
2893	27/24	23.10.2024	Außertariflicher Angestellter - Vergütungsabstand zur höchsten tariflichen Vergütung - 5 AZR 82/24 -
2894	28/24	23.10.2024	Betriebsratswahl - Anfechtung - Briefwahl wegen Homeoffice und Kurzarbeit - 7 ABR 34/23 -
2895	29/24	12.11.2024	Tarifvertragliche Inflationsausgleichsprämie - Ausschluss von Arbeitnehmern in der Passivphase ihrer Altersteilzeit - 9 AZR 71/24 -
2896	30/24	12.11.2024	Arbeitnehmerüberlassung - Konzernprivileg - 9 AZR 13/24 -

2897	31/24	26.11.2024	Freigestelltes Betriebsratsmitglied - Vergütungsanpassung - Beteiligung des Betriebsrats
2898	32/24	26.11.2024	Aussetzung von Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung aus Anlass der Corona-Pandemie - 3 AZR 28/24 - und - 3 AZR 40/24 -
2899	33/24	04.12.2024	Mitteilung zum Verfahren - 10 AZR 185/20 - (Auswirkung von Teilzeitarbeit eines Flugzeugführers auf die Mehrflugdienststundenvergütung sowie die betriebliche Altersversorgung) - 10 AZR 185/20 -
2900	34/24	05.12.2024	Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen - 8 AZR 370/20 -



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

D. Tabellarischer Anhang

Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts - Geschäftsjahr 2024 -

Zeilen Nr.	Anhängige Verfahren	Verfahren	
		Insgesamt	Veränderungen gegenüber Vorjahr
1	Revisionen		
11	unerledigte Revisionen am Jahresanfang	480	- 278
12	Eingelegte Revisionen	309	+ 18
	davon aus		
1201	Baden-Württemberg	17	+ 9
1202	Bayern	22	+ 2
1203	Berlin-Brandenburg	24	- 7
1204	Bremen	1	- 4
1205	Hamburg	8	- 1
1206	Hessen	45	+ 2
1207	Mecklenburg-Vorpommern	3	- 1
1208	Niedersachsen	30	+ 2
1209	Nordrhein-Westfalen	132	+ 40
1210	Rheinland-Pfalz	3	- 9
1211	Saarland	1	0
1212	Sachsen	9	- 1
1213	Sachsen-Anhalt	2	- 7
1214	Schleswig-Holstein	5	- 1
1215	Thüringen	7	- 6
13	Revisionen insgesamt	789	- 260
14	erledigte Revisionen	477	- 92
141	nach der Art der Erledigung		
1411	streitiges Urteil	301	+ 88
1412	sonstiges Urteil	0	- 3
1413	Beschluss nach § 91a ZPO	3	- 4
1414	sonstiger Beschluss	5	- 1
1415	Vergleich	104	+ 60
1416	Rücknahme	54	- 227
1417	auf sonstige Art	10	- 5

142	durch streitiges Urteil erledigte Revisionen (Zeile 1411) nach der Dauer des Verfahrens		
1421	bis zu 6 Monate	5	+ 1
1422	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	123	+ 15
1423	über 1 Jahr bis zu 2 Jahre	54	0
1424	über 2 Jahre	119	+ 72
15	unerledigte Revisionen am Jahresende	312	- 168
2	Rechtsbeschwerden		
21	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresanfang	37	+ 12
22	eingereichte Rechtsbeschwerden	43	+ 4
	davon aus		
2201	Baden-Württemberg	2	+ 1
2202	Bayern	6	- 2
2203	Berlin-Brandenburg	2	+ 2
2204	Bremen	1	+ 1
2205	Hamburg	3	0
2206	Hessen	4	0
2207	Mecklenburg-Vorpommern	1	+ 1
2208	Niedersachsen	11	+ 5
2209	Nordrhein-Westfalen	8	- 2
2210	Rheinland-Pfalz	1	+ 1
2211	Saarland	0	0
2212	Sachsen	1	0
2213	Sachsen-Anhalt	0	- 5
2214	Schleswig-Holstein	2	+ 1
2215	Thüringen	1	+ 1
23	Rechtsbeschwerden insgesamt	80	+ 16
24	erledigte Rechtsbeschwerden	35	+ 8
	davon		
241	durch mündliche Verhandlung	25	+ 11
242	ohne mündliche Verhandlung	0	0
243	durch Einstellung des Verfahrens gemäß § 94 Nr. 3 ArbGG oder auf sonstige Art	10	- 3
25	durch Beschluss erledigte Rechtsbeschwerden (Zeilen 241 - 242) nach der Dauer des Verfahrens		
251	bis zu 6 Monate	0	0
252	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	16	+ 7
253	über 1 Jahr bis zu 2 Jahre	8	+ 4
254	über 2 Jahre	1	0

26	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresende	45	+ 8
3	Nichtzulassungsbeschwerden		
31	Verfahren gemäß § 72a ArbGG		
311	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	257	+ 136
312	beantragte Verfahren	802	- 115
313	Verfahren insgesamt	1059	+ 21
314	erledigte Verfahren	929	+ 148
	davon durch		
3141	stattgebenden Beschluss	18	- 7
3142	Zurückweisung	54	- 9
3143	Zurückverweisung	34	+20
3144	Verwerfung	605	+ 52
3145	Rücknahme	202	+ 94
3146	auf sonstige Art	16	- 2
315	unerledigte Verfahren am Jahresende	130	- 127
32	Verfahren gemäß § 92a ArbGG		
321	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	17	+ 9
322	beantragte Verfahren	72	+ 14
323	Verfahren insgesamt	89	+ 23
324	erledigte Verfahren	78	+ 29
	davon durch		
3241	stattgebenden Beschluss	2	+ 1
3242	Zurückweisung	10	+ 5
3243	Zurückverweisung	0	0
3244	Verwerfung	41	+ 13
3245	Rücknahme	15	+ 3
3246	auf sonstige Art	10	+ 7
325	unerledigte Verfahren am Jahresende	11	- 6
33	Verfahren gemäß § 77 ArbGG		
331	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	6	0
332	beantragte Verfahren	47	+ 15
333	Verfahren insgesamt	53	+ 15
334	erledigte Verfahren	41	+ 9
	davon durch		
3341	stattgebenden Beschluss	0	0
3342	Zurückweisung	7	+ 2
3343	Zurückverweisung	0	0
3344	Verwerfung	28	+ 10
3345	Rücknahme	2	- 1
3346	auf sonstige Art	4	- 2
335	unerledigte Verfahren am Jahresende	12	+ 6

4	Revisionsbeschwerden		
41	Verfahren gemäß § 72b ArbGG		
411	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	1	+ 1
412	beantragte Verfahren	5	+ 3
413	Verfahren insgesamt	6	+ 4
414	erledigte Verfahren	6	+ 5
	davon durch		
4141	stattgebenden Beschluss (Zurückverweisung)	0	0
4142	Zurückweisung	2	+ 2
4143	Verwerfung	1	0
4144	Rücknahme	2	+ 2
4145	auf sonstige Art	1	+ 1
415	unerledigte Verfahren am Jahresende	0	- 1
42	Verfahren gemäß § 77 ArbGG		
421	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	0	- 1
422	beantragte Verfahren	3	+ 1
423	Verfahren insgesamt	3	0
424	erledigte Verfahren	2	- 1
	davon durch		
4241	stattgebenden Beschluss	0	- 1
4242	Zurückweisung	0	- 1
4243	Verwerfung	2	+ 2
4244	Rücknahme	0	- 1
4245	auf sonstige Art	0	0
425	unerledigte Verfahren am Jahresende	1	+ 1
43	Verfahren gemäß § 78 ArbGG		
431	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	7	+ 3
432	beantragte Verfahren	25	0
433	Verfahren insgesamt	32	+ 3
434	erledigte Verfahren	20	- 2
	davon durch		
4341	stattgebenden Beschluss	3	+ 1
4342	Zurückweisung	9	+ 2
4343	Verwerfung	6	- 3
4344	Rücknahme	2	+ 2
4345	auf sonstige Art	0	- 4
435	unerledigte Verfahren am Jahresende	12	+ 5
44	Verfahren gemäß § 92b ArbGG		
44	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	0	0
442	beantragte Verfahren	0	- 2
443	Verfahren insgesamt	0	- 2
444	erledigte Verfahren	0	- 2

	davon durch		
4441	stattgebenden Beschluss	0	0
4442	Zurückweisung	0	0
4443	Zurückverweisung	0	0
4444	Verwerfung	0	- 1
4445	Rücknahme	0	- 1
4446	auf sonstige Art	0	0
445	unerledigte Verfahren am Jahresende	0	0
5	Bestimmungen des zuständigen Gerichts		
51	unerledigte Anträge am Jahresanfang	2	0
52	eingereichte Anträge	5	- 6
53	Anträge insgesamt	7	- 6
54	erledigte Anträge	6	- 5
55	unerledigte Anträge am Jahresende	1	- 1
6	Entschädigungsklagen bei überlangen Gerichtsverfahren		
61	unerledigte Klagen am Jahresanfang	1	+ 1
62	erhobene Klagen	1	0
63	Klagen insgesamt	2	+ 1
64	erledigte Klagen	2	+ 2
65	unerledigte Klagen am Jahresende	0	- 1
7	Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe		
71	Anträge außerhalb einer anhängigen Revision		
711	unerledigte Anträge am Jahresanfang	1	- 1
712	eingereichte Anträge	1	- 3
713	Anträge insgesamt	2	- 4
714	erledigte Anträge	1	- 4
715	unerledigte Anträge am Jahresende	1	0
72	ergangene Entscheidungen bei anhängigen Revisionsverfahren (Zahl der Beschlüsse)	6	+ 3
8	Entscheidung über Anträge auf Einstellung der Zwangsvollstreckung	3	+ 3
9	in das allgemeine Register eingetragene Anträge und Anfragen	212	- 1
10	Großer Senat (Anrufungen)		
101	unerledigte Vorlagen am Jahresanfang	0	0
102	eingereichte Vorlagen	0	0
103	Vorlagen insgesamt	0	0
104	entschiedene Vorlagen	0	0
105	unerledigte Vorlagen am Jahresende	0	0

Revisionen (AZR) nach der Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2024 -

Art der Erledigungen		Zulassung		Summe Spalten 2a-2b	Entschieden zugunsten	
		durch LAG	durch BAG		Arbeit- geber	Arbeit- nehmer
1		2a	2b	3	3a	3b
I.	durch streitiges Urteil					
	1. als unzulässig verworfen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	0	0	0	0	0
	b) im schriftlichen Verfahren	0	0	0	0	0
	2. als unbegründet zurückgewiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	85	13	98	77	17
	b) im schriftlichen Verfahren	11	1	12	10	2
	3. unter Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils zurückverwiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	31	10	41	14	18
	b) im schriftlichen Verfahren	1	0	1	0	0
	4. der Revision ganz oder teilweise stattgegeben					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	50	4	54	27	0
b) im schriftlichen Verfahren	95	0	95	6	89	
II.	durch sonstiges Urteil	0	0	0	0	0
III.	durch Beschluss					
1.	als unzulässig verworfen	5	0	5	0	0
2.	Kostenbeschluss § 91a ZPO	3	0	3	0	0
IV.	durch Vergleich					
1.	gerichtlichen Vergleich	70	3	73	0	0
2.	außergerichtlichen Vergleich	31	0	31	0	0
V.	durch Rücknahme	52	2	54	0	0
VI.	auf sonstige Art	10	0	10	0	0
Summe		444	33	477	134	126

Rechtsbeschwerden (ABR) nach Art der Erledigung
- Geschäftsjahr 2024 -

Zulassung	Zulassung		Summe Spalte 2a-2b
	durch LAG	durch BAG	
1	2a	2b	3
1. als unzulässig verworfen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	1	0	1
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
2. als unbegründet zurückgewiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	17	1	18
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
3. aufgehoben und zurückverwiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	3	0	3
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
4. ganz oder teilweise stattgegeben			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	3	0	3
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
5. Einstellung gemäß § 94 Abs. 3 ArbGG	7	0	7
6. auf sonstige Art	3	0	3
Summe	34	1	35

Entscheidungen ▶

◀ Arbeitsrecht



E. Geschäftsverteilung

Im Rahmen der Geschäftsverteilung werden den Senaten des Bundesarbeitsgerichts die Rechtsgebiete zugeordnet sowie die Richterinnen und Richter den Senaten zugewiesen. Beim Bundesarbeitsgericht bestehen derzeit zehn Senate. Die Zuteilung der Berufsrichter, der ehrenamtlichen Richter an die Senate sowie die der Rechtsgebiete erfolgt durch den jährlich neu aufzustellenden Geschäftsverteilungsplan. Diesen beschließt das Präsidium des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 21e Gerichtsverfassungsgesetz (GVG) jeweils für ein Geschäftsjahr. (Stand 1. Januar 2024)

Erster Senat

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

Senatsmitglieder

Vorsitzende: Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner

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

Zweiter Senat

- Beendigung oder Änderung des Arbeits- und Berufsausbildungsverhältnisses durch Kündigung sowie daran anschließende Weiterbeschäftigungs- und Abfindungsansprüche
- Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung
- Betriebsübergang

Senatsmitglieder

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder

Dritter Senat

- Betriebliche Altersversorgung einschließlich Versorgungsschäden

Senatsmitglieder

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor

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

Vierter Senat

- Tarifvertragsrecht
- Anwendbarkeit eines Tarifvertrags in seiner Gesamtheit auf ein Arbeitsverhältnis
- Ein-, Höher-, Um- und Rückgruppierungen

Senatsmitglieder

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 Dr. Betz

Fünfter Senat

- Arbeitsentgeltansprüche einschließlich Zuschläge für Mehrarbeit, Naturalvergütungen und Arbeitszeitkonten
- Entgeltfortzahlung
- Mindestentgelte, Arbeitspflicht, Beschäftigungspflicht

Senatsmitglieder

Vorsitzender: Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck

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

Sechster Senat

- Auslegung von Tarifverträgen und Dienstordnungen des öffentlichen Dienstes, von Tarifverträgen bei den Alliierten Streitkräften sowie von Tarifverträgen, an die in einer Rechtsform des bürgerlichen Rechts betriebene Unternehmen gebunden sind, an denen überwiegend juristische Personen des öffentlichen Rechts Anteile halten
- Tarifverträge und Arbeitsrechtsregelungen der Religionsgemeinschaften
- Kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht
- Insolvenzrecht
- Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach einem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses in anderer Weise als durch Kündigung
- alle nicht in die Zuständigkeit eines anderen Senats fallende Streitigkeiten und Verfahren

Senatsmitglieder

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge

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

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

Senatsmitglieder

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Klose
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Hamacher
3. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Wullenkord

Achter Senat

- Schadensersatz, Entschädigung, Vertragsstrafen
- Wettbewerbsrecht
- Handelsvertreterrecht
- Zwangsvollstreckungsrecht
- Konkurrentenklage (Art. 33 Abs. 2 GG)
- Datenschutzrechtliche Ansprüche

Senatsmitglieder

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner

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

Neunter Senat

- Erholungs-, Bildungs-, Sonder- und Erziehungsurlaub/Elternzeit, akzessorisches Urlaubsgeld
- Altersteilzeit und andere Formen des Vorruhestands
- Zeugnis, Arbeitspapiere, Personalakten
- Änderung oder Begründung eines Arbeitsverhältnisses
- Arbeitnehmerstatus
- Berufsbildung
- Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX

Senatsmitglieder

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow
3. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Darsow-Faller

Zehnter Senat

- Sondervergütungen aller Art
- Zulagen, Zuschläge und Ausgleich für unter besonderen Umständen geleistete Arbeit
- Rechtsstreite, die das Verhältnis zu einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien betreffen

Senatsmitglieder

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder

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



Kollegium der Richterinnen und Richter am Bundesarbeitsgericht (Stand 2023)

Der Jahresbericht gibt einen Überblick über die Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts im Geschäftsjahr 2024

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.

