



Bundesarbeitsgericht



Jahresbericht 2014



**Jahresbericht
des Bundesarbeitsgerichts
2014**

Impressum

Herausgeberin: Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Redaktion: Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts
Tel. 0361 2636-1427

Stand: 31.12.2014

Hausanschrift: Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift: Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

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

E-Mail: bag@bundesarbeitsgericht.de

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

A. Geschäftsentwicklung	10
B. Rechtsprechungsübersicht	13
Abkürzungsverzeichnis	22
1. Abschnitt Recht des Arbeitsverhältnisses	26
I. Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses	26
II. Arbeitsbedingungen	27
1. Arbeitszeit.....	27
2. Bezugnahme- und Verweisungsklauseln	27
III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	28
1. Vergütung.....	28
2. Beschäftigungsanspruch	37
3. Urlaub	38
4. Zeugnis	39
5. Wettbewerbsverbot	40
6. Schadensersatz.....	40
IV. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit ...	41
1. Anspruchsgegner	41
2. Geschlecht	42
3. Schwerbehinderung.....	42
4. Ausschlussfrist	43
V. Beendigung von Arbeitsverhältnissen	45
1. Anfechtung	45
2. Kündigung	46
3. Sonderkündigungsschutz	53
4. Beendigung kraft Gesetzes	54
5. Befristung/Bedingungskontrollrecht.....	55
6. Weiterbeschäftigungsanspruch	59
VI. Betriebsübergang	60
1. Voraussetzungen des Betriebsübergangs	60
2. Rechtsfolgen des Betriebsübergangs	61
3. Widerspruch	61
VII. Betriebliche Altersversorgung	62
1. Altersgrenzen	62
2. Spätehenklausel.....	63
3. Gespaltene Rentenformel.....	64
4. Einstandspflicht	64
5. Ergänzungsanspruch bei Pensionskassenrente	65

6. Entgeltumwandlung	66
7. Anpassung	67
8. Insolvenzsicherung	69
VIII. Konkurrentenklage	69
2. Abschnitt Kollektives Arbeitsrecht	70
I. Koalitionsrecht	70
II. Tarifrecht	71
1. Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft	71
2. Tarifvertragsrecht	72
III. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht	76
1. Betriebsratssitzung	76
2. Schulungskosten eines Betriebsratsmitglieds	78
3. Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat	78
4. Stellenausschreibung	79
5. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	80
6. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	83
7. Benennung von Beisitzern der Einigungsstelle	84
8. Schriftformerfordernis bei Dienstvereinbarungen	85
3. Abschnitt Insolvenzrecht	85
4. Abschnitt Prozessrecht	90
I. Zuständigkeit der staatlichen Gerichtsbarkeit	90
II. Deutsche Gerichtsbarkeit	91
III. Rechtsweg	93
IV. Parteibezeichnung	94
V. Aussetzung nach § 98 Abs. 6 ArbGG	95
VI. Entscheidung nach Lage der Akten	96
VII. Ordnungsgeld	97

C. Über das Bundesarbeitsgericht.....	98
I. Bibliothek	98
II. Dokumentation	99
III. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	101
IV. Personalien	108
D. Tabellarischer Anhang	110
E. Geschäftsverteilung.....	118

A. Geschäftsentwicklung

1. Die Zahl der Eingänge beim Bundesarbeitsgericht ist um 352 Verfahren zurückgegangen. Die durchschnittliche Dauer der beim Bundesarbeitsgericht erledigten Verfahren betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr neun Monate elf Tage.

2. Insgesamt gingen im Geschäftsjahr 2014 2.332 Sachen ein (*Vorjahr 2.684*). Davon waren 39 % Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren (*909 Verfahren*) und 53,1 % Nichtzulassungsbeschwerden (*1.237 Verfahren*). Hinzu kamen 127 Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 56 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie drei sonstige Verfahren. Die Zahl der Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren ist um 16,9 % zurückgegangen. Auch die Zahl der Eingänge bei den Nichtzulassungsbeschwerden hat sich um 16,5 % verringert.

3. Im Jahr 2014 sind 2.644 Sachen erledigt worden (*Vorjahr 2.650 Sachen*). Es handelte sich um 1.189 (*Vorjahr 1.034*) oder 45 % Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren sowie 1.262 (*Vorjahr 1.538*) oder 47,7 % Nichtzulassungsbeschwerden. Daneben wurden noch 145 Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 43 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie fünf sonstige Verfahren erledigt.

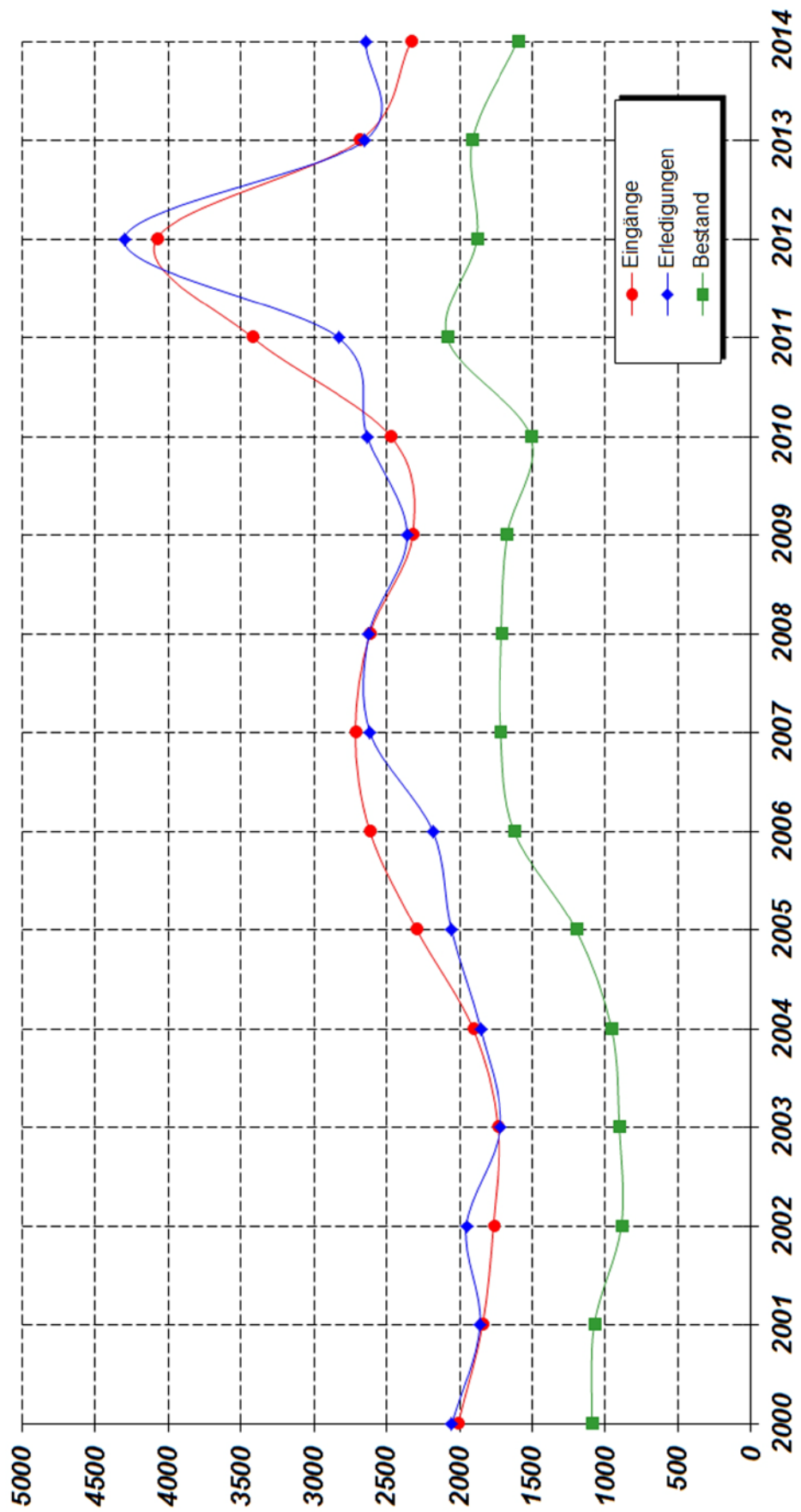
Von den erledigten Revisionen und Rechtsbeschwerden hatten unter Berücksichtigung der Zurückverweisungen 170 Erfolg, das entspricht einer Erfolgsquote von 14,3 % gegenüber 21,2 % (*219 Sachen*) im Vorjahr. Von den Nichtzulassungsbeschwerden waren 94 Beschwerden (*7,5 % - im Vorjahr 88 entsprechend 5,7 %*) erfolgreich. Anhängig sind am Ende des Berichtsjahres noch 1.602 Sachen (*Vorjahr 1.911; 2012: 1.883; 2011: 2.099; 2010: 1.511; 2009: 1.673; 2008: 1.714; 2007: 1.718; 2006: 1.626; 2005: 1.196; 2004: 957*); davon sind 1.160 Revisionen (*Vorjahr 1.415*).

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

Zuordnung nach Rechtsgebieten:

	Eingänge	Erledigungen	Bestände
Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungen, befristete Arbeits- verhältnisse; ohne Kündigungen nach § 613a BGB)	25,43 % (593)	35,86 % (948)	15,17 % (243)
Arbeitsentgelt	15,35 % (358)	12,03 % (318)	14,73 % (236)
Tarifvertragsrecht und Tarifvertrags- auslegung (einschl. Eingruppierung)	12,91 % (301)	13,88 % (367)	19,23 % (308)
Betriebsverfassung und Personalvertretung	12,05 % (281)	5,56 % (147)	14,86 % (238)
Ruhegeld (einschl. Vorruhestand) und Altersteilzeit	6,65 % (155)	7,75 % (205)	9,36 % (150)
Sonstige	27,61 % (644)	24,92 % (659)	26,65 % (427)

Geschäftsentwicklung beim Bundesarbeitsgericht



B. Rechtsprechungsübersicht

In den Jahresbericht wurden folgende Entscheidungen aufgenommen:

1. Entscheidungen des Ersten Senats

Beschluss vom 14. Januar 2014 - 1 ABR 66/12 -
(Tarifzuständigkeit - betriebsverfassungsrechtliche Normen - Arbeitszeit des fliegenden Personals)

Beschluss vom 18. März 2014 - 1 ABR 73/12 -
(Mitbestimmung beim Arbeitsschutz)

Beschluss vom 18. März 2014 - 1 ABR 75/12 -
(Betriebliche Lohngestaltung - Durchführungsanspruch)

Urteil vom 18. März 2014 - 1 AZR 807/12 -
(Dienstvereinbarung - Schriftform - Bekanntgabe)

Beschluss vom 15. April 2014 - 1 ABR 2/13 (B) -
(Fehlerhafte Ladung zu einer Betriebsratssitzung - Rechtsfolgen der unterbliebenen Mitteilung der Tagesordnung - Zulässigkeit von Torkontrollen)

Beschluss vom 15. April 2014 - 1 ABR 101/12 -
(Beendigung einer vorläufigen personellen Maßnahme)

Beschluss vom 15. April 2014 - 1 ABR 82/12 -
(Bildung eines Arbeitsschutzausschusses)

Beschluss vom 22. Juli 2014 - 1 ABR 96/12 -
(Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Zeit der Auszahlung der Arbeitsentgelte - Gesetzesvorbehalt)

Beschluss vom 30. September 2014 - 1 ABR 32/13 -
(Zustimmungsverweigerung - Beweiswert einer Sitzungsniederschrift - Nichtöffentlichkeit von Betriebsratssitzungen)

Urteil vom 18. November 2014 - 1 AZR 257/13 -
(Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit)

2. Entscheidungen des Zweiten Senats

Urteil vom 21. November 2013 - 2 AZR 474/12 -

(Schließung einer Betriebskrankenkasse durch die Aufsichtsbehörde - Folgen für den Bestand eines ordentlich unkündbaren Arbeitsverhältnisses - Rechtsfähigkeit einer Körperschaft des öffentlichen Rechts in Abwicklung - außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit - allgemeine Feststellungsklage - Kündigungsschutzklage - Streitgegenstand)

Urteil vom 21. November 2013 - 2 AZR 598/12 -

(Schließung einer Betriebskrankenkasse durch die Aufsichtsbehörde - Folgen für den Bestand eines ordentlich kündbaren Arbeitsverhältnisses - Rechtsfähigkeit einer Körperschaft des öffentlichen Rechts in Abwicklung - allgemeine Feststellungsklage - Kündigungsschutzklage - Streitgegenstand)

Urteil vom 23. Januar 2014 - 2 AZR 582/13 -

(Krankheitsbedingte außerordentliche Kündigung - häufige Kurzerkrankungen - „Dauertatbestand“ - Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB - wichtiger Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB)

Urteil vom 20. Februar 2014 - 2 AZR 859/11 -

(Ordentliche Kündigung - Wartezeit - Vorbeschäftigungszeiten als Leiharbeiter - aufeinander folgende Arbeitsverhältnisse bei verschiedenen Konzernunternehmen)

Urteil vom 20. Februar 2014 - 2 AZR 346/12 -

(Betriebsbedingte Kündigung - Massenentlassungsanzeige - Erklärung einer ordentlichen Änderungskündigung als „Entlassung“ iSv. § 17 Abs. 1 KSchG)

Urteil vom 20. Februar 2014 - 2 AZR 248/13 -

(Parteibezeichnung - Rubrumsberichtigung - Prozessstandschaft - „demnächst“ erfolgte Klagezustellung - Verfahrensfehler - Zurückverweisung an das Arbeitsgericht)

Urteil vom 20. März 2014 - 2 AZR 1071/12 -

(Fragerecht des öffentlichen Arbeitgebers bei der Einstellung für eine Beschäftigung im Justizvollzugsdienst - im Bundeszentralregister getilgte Vorstrafe - eingestelltes Ermittlungsverfahren - Anfechtung des Arbeitsvertrags - ordentliche Kündigung - Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage)

Urteil vom 10. April 2014 - 2 AZR 647/13 -

(Kündigung zum „nächstzulässigen Termin“ - Sonderkündigungsschutz behinderter, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellter Arbeitnehmer)

Urteil vom 10. April 2014 - 2 AZR 741/13 -

(Deutsche Gerichtsbarkeit - Staatenimmunität - Fahrer einer ausländischen Botschaft in Deutschland - Gerichtsstandsvereinbarung - Rechtswahl - Günstigkeitsvergleich - Sachgruppenvergleich - Anwendung ausländischen Rechts)

Urteil vom 8. Mai 2014 - 2 AZR 75/13 -
(Verhaltensbedingte Kündigung - Entscheidung nach Lage der Akten - Entbindung von der Schweigepflicht - Beweisvereitelung)

Urteil vom 5. Juni 2014 - 2 AZR 615/13 -
(Änderungskündigung - Chefarzt-Dienstvertrag - Wegfall der Geschäftsgrundlage - Anhörung des Betriebsrats - Ärztlicher Direktor als leitender Angestellter)

Urteil vom 31. Juli 2014 - 2 AZR 422/13 -
(Betriebsbedingte Kündigung - unternehmerische Entscheidung - Austausch Kündigung - prozessuale Darlegungslasten - Arbeitnehmerbegriff)

Urteil vom 31. Juli 2014 - 2 AZR 505/13 -
(Bewerber für den Wahlvorstand - Sonderkündigungsschutz)

3. Entscheidungen des Dritten Senats

Urteil vom 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11 -
(Hinterbliebenenversorgung - Ausschluss von Ehepartnern bei Eheschließung nach Eintritt des Versorgungsfalls beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer - Altersdiskriminierung - AGB-Kontrolle)

Urteil vom 10. Dezember 2013 - 3 AZR 796/11 -
(Invaliditätsversorgung - Mindestaltersgrenze)

Urteil vom 21. Januar 2014 - 3 AZR 807/11 -
(Anspruch auf Entgeltumwandlung - Aufklärungspflicht des Arbeitgebers)

Urteil vom 18. Februar 2014 - 3 AZR 542/13 -
(Pensionskassenrente - Ergänzungsanspruch)

Urteil vom 18. März 2014 - 3 AZR 952/11 -
(Betriebsvereinbarung - Beitragsbemessungsgrenze - gespaltene Rentenformel)

Urteil vom 18. März 2014 - 3 AZR 69/12 -
(Betriebliche Altersversorgung - Höchstaltersgrenze - Altersdiskriminierung)

Urteil vom 20. Mai 2014 - 3 AZR 1094/12 -
(Betriebliche Altersversorgung - Insolvenzversicherung - Versorgungszusage einer Konzernobergesellschaft)

Urteil vom 17. Juni 2014 - 3 AZR 298/13 -
(Betriebsrentenanpassung - wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers - Ausstattung einer Rentnergesellschaft - Betriebsübergang - Schadensersatz)

Urteil vom 30. September 2014 - 3 AZR 617/12 -
(Betriebsrente - Einstandspflicht - Anpassungsprüfung)

Urteil vom 21. Oktober 2014 - 3 AZR 690/12 -
(Betriebsrentenanpassung - Wahrung der Rügefrist nach § 16 BetrAVG)

4. Entscheidungen des Vierten Senats

Urteil vom 23. Oktober 2013 - 4 AZR 431/12 -
(Eingruppierung - sog. Auffanglohngruppe)

Urteil vom 11. Dezember 2013 - 4 AZR 473/12 -
(Vertragsauslegung - Bezugnahme auf einen Haustarifvertrag - Gleichstellungsabrede - Vertrauensschutz)

Urteil vom 12. Februar 2014 - 4 AZR 317/12 -
(Verzicht auf tarifvertraglich begründeten Anspruch)

Urteil vom 16. April 2014 - 4 AZR 802/11 -
(Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen - Verfassungsmäßigkeit - Sonderabgabe, Gleichheitssatz, Mindestlohntarifvertrag - betrieblicher Geltungsbereich - Begriff der Abfallverwertung, Beendigung der Abfalleigenschaft von Altpapier - Anrechenbarkeit von Arbeitgeberleistungen auf Mindestlohnanspruch - Anrechenbarkeit einer Spätschichtzulage - Anrechenbarkeit einer Nachtarbeitszulage - Anrechenbarkeit von vermögenswirksamen Leistungen)

Urteil vom 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 -
(Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz - Schuldrechtliche Vereinbarung von Tarifvertragsparteien - Leistungen für Gewerkschaftsmitglieder)

5. Entscheidungen des Fünften Senats

Urteil vom 19. März 2014 - 5 AZR 252/12 (B) -
(Arbeitsvertragsschluss in deutscher Sprache - ausländischer Arbeitnehmer - Allgemeine Geschäftsbedingungen)

Urteil vom 25. Juni 2014 - 5 AZR 283/12 -
(Leistungsklage - Zulässigkeit bei behaupteter Masseforderung - Vergütungsanspruch nach Insolvenzgeldantrag - Anspruchsübergang - Grenzgänger - Doppelbesteuerungsabkommen mit Frankreich)

Urteil vom 3. September 2014 - 5 AZR 6/13 -
(Gleichbehandlung bei Entgelterhöhung - Überkompensation - unterschiedliche Arbeitsbedingungen - Gesamtvergleich)

Urteil vom 24. September 2014 - 5 AZR 1024/12 -
(Annahmeverzug - Teilzeitarbeitsverhältnis - Arbeit auf Abruf)

Urteil vom 24. September 2014 - 5 AZR 611/12 -
(Wiedereingliederungsverhältnis - Anspruch auf Vergütung - Annahmeverzug - Kirchliches Selbstbestimmungsrecht - Verbot des Tragens eines islamischen Kopftuchs während der Arbeitszeit)

6. Entscheidungen des Sechsten Senats

Urteil vom 29. Januar 2014 - 6 AZR 345/12 -
(Vorsatzanfechtung - Bargeschäft - Benachteiligungsvorsatz des Schuldners - Kenntnis des Arbeitnehmers - einzelfallbezogene Prüfung der subjektiven Voraussetzungen - Insolvenzgeldanspruch - Beschränkung der Insolvenzanfechtung auf die das Existenzminimum übersteigenden Beträge bei kongruenten Deckungen?)

Urteil vom 27. Februar 2014 - 6 AZR 301/12 -
(Kündigung durch den Insolvenzverwalter - Kündigungshöchstfrist des § 113 Satz 2 InsO - Elternzeit - keine Bedeutung des Verlustes der Beitragsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung für die Wahl der Kündigungsfrist - Schadensersatzanspruch nach § 113 Satz 3 InsO)

Urteil vom 27. März 2014 - 6 AZR 204/12 -
(Insolvenzrechtliche Einordnung rückständiger Ansprüche eines Gesellschafters der Schuldnerin auf Arbeitsvergütung)

Urteil vom 27. März 2014 - 6 AZR 571/12 -
(Notwendiger Umfang der Arbeitszeit für die Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten bei der Stufenzuordnung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nach § 40 Nr. 5, § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L)

Urteil vom 5. Juni 2014 - 6 AZR 1008/12 -
(Korrigierende Rückstufung bei Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L)

Urteil vom 3. Juli 2014 - 6 AZR 753/12 -
(Stufenzuordnung nach Herabgruppierung bei individueller Endstufe im Bereich des TV-L)

Urteil vom 3. Juli 2014 - 6 AZR 1067/12 -
(Stufenzuordnung nach dem TVöD bei Höhergruppierung im Anschluss an eine vorübergehende Übertragung derselben höherwertigen Tätigkeit)

Urteil vom 18. September 2014 - 6 AZR 636/13 -
(Staffelung der Kündigungsfristen nach der Dauer der Beschäftigung - keine mittelbare Altersdiskriminierung)

Urteil vom 16. Oktober 2014 - 6 AZR 661/12 -
(Höhergruppierungsgewinn gemäß § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1
TVÜ-Bund)

7. Entscheidungen des Siebten Senats

Urteil vom 4. Dezember 2013 - 7 AZR 290/12 -
(Sachgrundlose Befristung - Anschlussverbot - Rechtsmissbrauch)

Beschluss vom 30. April 2014 - 7 ABR 51/12 -
(Ausschreibung - Verzögerung der Stellenbesetzung)

Beschluss vom 30. April 2014 - 7 ABR 30/12 -
(Schwerbehindertenvertretung bei kirchlichem Arbeitgeber)

Urteil vom 28. Mai 2014 - 7 AZR 360/12 -
(Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern - Schutz vor
Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge - Altersdis-
kriminierung - Schutzpflicht des Staates - Gleichheitssatz)

Beschluss vom 28. Mai 2014 - 7 ABR 36/12 -
(Benennung von Beisitzern der Einigungsstelle - betriebsverfassungsrechtlicher
Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers)

Beschluss vom 25. Juni 2014 - 7 ABR 70/12 -
(Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat - Rechtsgutach-
ten - keine Vorrangigkeit des Schulungsanspruchs nach § 37 Abs. 6 BetrVG -
Abgrenzung § 40 Abs. 1 BetrVG zu § 80 Abs. 3 BetrVG - Erforderlichkeit iSv.
§ 80 Abs. 3 BetrVG)

Urteil vom 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 -
(Auflösende Bedingung in Tarifvertrag - teilweise Erwerbsunfähigkeit - Klage-
frist für Bedingungskontrollklage - dynamische Bezugnahme im Arbeitsvertrag
auf Tarifverträge - Inhaltskontrolle - Schriftformerfordernis - Fristbeginn für das
Weiterbeschäftigungsverlangen nach § 33 Abs. 3 TV-L)

Beschluss vom 20. August 2014 - 7 ABR 64/12 -
(Freistellung des Betriebsrats von Schulungskosten für das in eine Einigungs-
stelle entsandte Betriebsratsmitglied - Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme
iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG - Schulung durch externe Einigungsstellenbei-
sitzer)

8. Entscheidungen des Achten Senats

Urteil vom 23. Januar 2014 - 8 AZR 118/13 -
(Benachteiligung im Sinne des AGG - Entschädigung - Anspruchsgegner)

Urteil vom 20. März 2014 - 8 AZR 1/13 -
(Betriebs(teil)übergang - Kindertagesstätte - zwingendes Recht - anderslautende Regelungen in Betreiber-/Personalgestellungsvertrag)

Urteil vom 24. April 2014 - 8 AZR 1081/12 -
(Arbeitnehmerüberlassung - Auskunftsanspruch nach § 13 AÜG - Entstehung - Verjährung)

Urteil vom 24. April 2014 - 8 AZR 369/13 -
(Betriebsübergang - mehrere Betriebsübergänge - Adressat des Widerspruchs nach § 613a Abs. 6 BGB)

Urteil vom 22. Mai 2014 - 8 AZR 662/13 -
(Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG - Frist des § 15 Abs. 4 AGG - Anwendbarkeit des § 167 ZPO - Erkrankung an multipler Sklerose (MS) - Fachangestellte für Bäderbetriebe - wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung iSd. § 8 Abs. 1 AGG - angemessene Vorkehrungen)

Urteil vom 22. Mai 2014 - 8 AZR 1069/12 -
(Betriebs(teil)übergang - Öffentlicher Dienst - Arbeitsvermittlung - Tätigkeiten in Ausübung hoheitlicher Befugnisse - nach Zahl und Sachkunde wesentlicher Teil des Personals)

Urteil vom 26. Juni 2014 - 8 AZR 547/13 -
(Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund einer Schwerbehinderung - unterbliebene Beteiligung der Agentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2, § 82 Satz 1 SGB IX - Nachfrage des Arbeitgebers zur Behinderung)

Urteil vom 21. August 2014 - 8 AZR 655/13 -
(Schadensersatz - Wegnahme von Zahngold)

Urteil vom 18. September 2014 - 8 AZR 753/13 -
(Benachteiligung wegen des Geschlechts bei einer Bewerbung)

Urteil vom 18. September 2014 - 8 AZR 759/13 -
(Bewerbung - Schwerbehinderteneigenschaft - Form der Mitteilung - Kenntnis des Arbeitgebers)

9. Entscheidungen des Neunten Senats

Urteil vom 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12 -
(Erholungsurlaub bei unbezahltem Sonderurlaub)

Urteil vom 6. Mai 2014 - 9 AZR 724/12 -
(Konkurrentenklage - Anforderungsprofil)

Urteil vom 22. Juli 2014 - 9 AZR 1066/12 -
(Weiterbeschäftigungsanspruch - Erfüllung - Vertragsschluss)

Urteil vom 5. August 2014 - 9 AZR 878/12 -
(Bezahlte Freistellung - Pflege erkrankter Kinder - TVöD)

Urteil vom 21. Oktober 2014 - 9 AZR 956/12 -
(Zusätzliche Urlaubstage nach Vollendung des 58. Lebensjahres)

Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -
(Leistungsbeurteilung im Zeugnis)

10. Entscheidungen des Zehnten Senats

Urteil vom 15. Januar 2014 - 10 AZR 243/13 -
(Nachvertragliches Wettbewerbsverbot - in das Ermessen des Arbeitgebers
gestellte Entschädigung - Schriftform - Lossagung)

Urteil vom 19. März 2014 - 10 AZR 622/13 -
(Leistungsbonus - Freiwilligkeitsvorbehalt - Budgetvorbehalt - AGB-Kontrolle -
Bezugnahme auf Dienstvereinbarung - Billiges Ermessen)

Urteil vom 9. April 2014 - 10 AZR 637/13 -
(Beschäftigungsanspruch - Arbeitspflicht - Weisungsrecht - Nachtdienstuntaug-
lichkeit - Arbeitsunfähigkeit - Teilarbeitsunfähigkeit - Annahmeverzug - ord-
nungsgemäßes Angebot der Arbeitsleistung)

Urteil vom 9. April 2014 - 10 AZR 1085/12 -
(Beitragspflicht - Sozialkasse für das Maler- und Lackiererhandwerk - Korrosi-
onsschutzarbeiten an Schiffen)

Beschluss vom 12. August 2014 - 10 AZB 8/14 -
(Verbraucherinsolvenz - Abfindungsvergleich - Rechtsnachfolge - Treuhänder)

Urteil vom 10. September 2014 - 10 AZR 651/12 -
(Vorsorgekur - Arbeitsunfähigkeit - Einheit des Verhinderungsfalls - Fortset-
zungserkrankung)

Urteil vom 10. September 2014 - 10 AZR 959/13 -
(Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung - Aussetzung)

Beschluss vom 17. September 2014 - 10 AZB 4/14 -
(Rechtsweg - Insolvenzanfechtung von Lohn- und Annexsteuern - gesetzlicher Richter - Besetzungsrüge im Rechtsbeschwerdeverfahren - Beschleunigungsgrundsatz)

Beschluss vom 1. Oktober 2014 - 10 AZB 24/14 -
(Persönliches Erscheinen der Parteien - Ausbleiben im Termin - Festsetzung von Ordnungsgeld)

Beschluss vom 22. Oktober 2014 - 10 AZB 46/14 -
(Geschäftsführer - Abberufung - Rechtsweg)

Abkürzungsverzeichnis

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

CGZP	Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA
Charta	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
DBA Griechenland	Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Königreich Griechenland zur Vermeidung der Doppelbesteuerung und zur Verhinderung der Steuerverkürzung bei den Steuern vom Einkommen und vom Vermögen sowie der Gewerbesteuer
dh. DrittelbG	das heißt Drittelbeteiligungsgesetz
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
ERA TV	Entgeltrahmen-Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg vom 16. September 2003
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
EuGVVO	Verordnung über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
Fünftes VermBG	Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
ggf.	gegebenenfalls
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
InsO	Insolvenzordnung
iSd.	im Sinne der
iVm.	in Verbindung mit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KrW-/AbfG	Gesetz zur Förderung der Kreislaufwirtschaft und Sicherung der umweltverträglichen Beseitigung von Abfällen
Leiharbeits-RL	Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit
LKHG	Landeskrankenhausgesetz Baden-Württemberg
MAVO	Mitarbeitervertretungsordnung im katholischen Bereich
MoMiG	Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen vom 23. Oktober 2008
Nr.	Nummer

PflegeArbbV	Pflegearbeitsbedingungenverordnung
RL	Richtlinie
RL 2000/78	Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
RL 2002/14	Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft
RL-EKD	Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland
RTV	Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung
RTV Maler	Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk vom 30. März 1992
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch - Arbeitsförderung -
SGB V	Sozialgesetzbuch Fünftes Buch - gesetzliche Krankenversicherung -
SGB VI	Sozialgesetzbuch Sechstes Buch - Gesetzliche Rentenversicherung -
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen -
SGB X	Sozialgesetzbuch Zehntes Buch - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz -
sog. st. Rspr.	sogenannte ständige Rechtsprechung
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TV Mindestlohn	Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVöD-AT	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder - Allgemeiner Teil
TVöD-BT-V/VKA	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände - Besonderer Teil Verwaltung vom 27. Juli 2009
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
TVÜ-Länder	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts

UmwG	Umwandlungsgesetz
UN-BRK	Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention)
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetze
vgl.	vergleiche
VTV	Vergütungstarifvertrag
VTV Bau	Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe
VTV Maler	Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk vom 23. November 2005
WRV	Deutsche Verfassung vom 11. August 1919 (<i>Weimarer Reichsverfassung</i>)
zB	zum Beispiel
ZPO	Zivilprozessordnung

1. Abschnitt Recht des Arbeitsverhältnisses

I. Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses

In der Entscheidung des Fünften Senats vom 19. März 2014 (- 5 AZR 252/12 [B]-) ging es ua. um den Abschluss eines Arbeitsvertrags in deutscher Sprache mit einem ausländischen Arbeitnehmer. Nach dieser Entscheidung steht es dem Zugang eines schriftlichen Arbeitsvertragsangebots des Arbeitgebers nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer der deutschen Sprache nicht oder nicht ausreichend mächtig ist. Die Unterzeichnung eines in deutscher Sprache abgefassten schriftlichen Arbeitsvertrags darf der Arbeitgeber auch in einem solchen Fall als Annahmeerklärung verstehen. Der Senat hat zudem angenommen, dass die in deutscher Sprache verfasste Ausschlussfristenregelung Bestandteil des Arbeitsvertrags geworden ist. Nach § 310 Abs. 4 BGB findet § 305 Abs. 2 BGB bei der Kontrolle vorformulierter Vertragsbedingungen keine Anwendung, eine analoge Anwendung der Regelung scheidet aufgrund der klaren gesetzgeberischen Entscheidung aus. Eine Ausschlussfristenregelung ist auch nicht allein deshalb überraschend (§ 305c Abs. 1 BGB) oder intransparent (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB), weil sie nicht in der Muttersprache des Arbeitnehmers verfasst ist. Wer sich auf einen Arbeitsvertrag in fremder Sprache einlässt, trägt grundsätzlich das Sprachrisiko. Der Senat hat in der Entscheidung außerdem seine Rechtsprechung (Urteil vom 20. April 2011 - 5 AZR 171/10 -) bestätigt, wonach sich das anwendbare materielle Recht für vor dem 17. Dezember 2009 geschlossene Arbeitsverträge weiterhin nach Art. 27 ff. EGBGB bestimmt. Übt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit in mehreren Staaten der Europäischen Union aus, ist gewöhnlicher Arbeitsort iSv. Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB der Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit tatsächlich ausübt. Fehlt es an einem solchen Mittelpunkt der Tätigkeit, ist der Ort maßgeblich, an dem der Arbeitnehmer den größten Teil seiner Arbeit verrichtet.

II. Arbeitsbedingungen

1. Arbeitszeit

Haben die Arbeitsvertragsparteien eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt, berührt das nach der Entscheidung des Fünften Senats vom 24. September 2014 (- 5 AZR 1024/12 -) nicht die Wirksamkeit der vereinbarten Arbeit auf Abruf. Es gelten die zum Schutz des Arbeitnehmers gesetzlich fingierten Arbeitszeiten, § 12 Abs. 1 Satz 3 und Satz 4 TzBfG. Zieht der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mindestens in dem dort bestimmten Umfang zur Arbeitsleistung heran, kommt er nicht in Annahmeverzug. Der Senat hat weiter entschieden, dass die Regel, wonach bei Fehlen einer Teilzeitvereinbarung im Zweifel ein Vollzeitarbeitsverhältnis begründet werde, nicht schon dann eingreift, wenn es an einer ausdrücklichen Vereinbarung über ein Teilzeitarbeitsverhältnis fehlt. Die Anwendung dieser Regel setzt vielmehr voraus, dass sich auch durch Auslegung eine Teilzeitvereinbarung nicht ermitteln lässt. Offengelassen hat der Senat, ob das Einreichen eines Prozesskostenhilfesuchs die tarifliche Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung einer Forderung wahrt.

2. Bezugnahme- und Verweisungsklauseln

Mit der Auslegung einer vor dem 1. Januar 2002 vereinbarten vertraglichen Bezugnahme auf einen Tarifvertrag hat sich der Vierte Senat in dem Urteil vom 11. Dezember 2013 (- 4 AZR 473/12 -) befasst. Er hat seine Rechtsprechung bestätigt, wonach die Auslegung einer vor dem 1. Januar 2002 vereinbarten solchen Bezugnahmeklausel als sog. Gleichstellungsabrede iSd. früheren Senatsrechtsprechung die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an den im Arbeitsvertrag genannten Tarifvertrag bei Abschluss des Arbeitsvertrags voraussetzt. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob diese Tarifgebundenheit durch die Mitgliedschaft im tarifschließenden Verband (§ 3 Abs. 1 TVG) oder durch einen vom Arbeitgeber selbst geschlossenen Haustarifvertrag, der auf die Verbandstarif-

verträge verweist, begründet worden ist. Der Auslegung als sog. Gleichstellungsabrede iSd. früheren Rechtsprechung des Senats steht nicht entgegen, dass die Bezugnahme nicht ein ganzes Tarifwerk umfasst, sondern lediglich einen einzelnen Tarifvertrag oder Teile hiervon. Soweit der Senat für vor dem 1. Januar 2002 vereinbarte Bezugnahmeklauseln einen Vertrauensschutz in die bisherige Rechtsprechung anerkannt hat, erfasst dieser nicht nur das Verständnis des Arbeitgebers bei der Abgabe des Vertragsangebots, wonach die Verweisung auf einschlägige Tarifregelungen hinsichtlich der Dynamik unter der auflösenden Bedingung der eigenen Tarifgebundenheit steht, sondern auch die vom Senat seinerzeit angenommene Erkennbarkeit dieser Vertragsbedingung für den Arbeitnehmer.

III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

1. Vergütung

a) Eingruppierung und Stufenzuordnung

Der Lohngruppe 1 der Tarifverträge zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland - „Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten“ - kommt nicht die Funktion einer sog. Auffanglohngruppe zu, die unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit einen Mindestlohnanspruch für alle vom betrieblichen Geltungsbereich erfassten Arbeitsverhältnisse bestimmt. Das hat der Vierte Senat mit Urteil vom 23. Oktober 2013 (- 4 AZR 431/12 -) entschieden. Aufgrund der Tätigkeit an einer Müllpresse werden die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe 1 TV Mindestlohn 2010/2012 nicht erfüllt. Diese Tätigkeit ist als solche keine Reinigungsarbeit, die dem Erhalt, dem Schutz und der Pflege von Gebäuden oder Gegenständen dient. In Anbetracht der konkreten Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe 1 („Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten“) kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien jede Tätigkeit

eines Arbeitnehmers im Rahmen des betrieblichen Geltungsbereichs der Mindestlohn tarifverträge mindestens dieser Lohngruppe zuordnen wollten (sog. Auffanglohngruppe).

Nach der Entscheidung des Sechsten Senats vom 27. März 2014 (- 6 AZR 571/12 -) setzt der Erwerb einschlägiger Berufserfahrung iSv. § 40 Nr. 5, § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L keinen Mindestbeschäftigungsumfang in Höhe einer bestimmten Teilzeitquote voraus. Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter im Hochschulbereich muss bei Teilzeitarbeit daher nicht mit einem bestimmten Umfang beschäftigt werden, um im Rahmen der Zuordnung zu einer Erfahrungsstufe einschlägige Berufserfahrung im Tarifsinn zu erwerben.

Beruhet die Stufenzuordnung auf einer zulässigen Ermessensentscheidung, kann insoweit nach der Entscheidung des Sechsten Senats vom 5. Juni 2014 (- 6 AZR 1008/12 -) keine einseitige „korrigierende“ Rückstufung erfolgen. Bei der Vornahme einer tariflichen Eingruppierung handelt es sich zwar nicht um Rechtsgestaltung, sondern um Rechtsanwendung. Der Arbeitgeber ist deshalb auch grundsätzlich berechtigt, eine fehlerhafte, der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht entsprechende Eingruppierung durch eine Rückgruppierung zu korrigieren. Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung lassen sich auf die Stufenzuordnung im Sinne einer Rückstufung übertragen, wenn sich die Stufenzuordnung ebenfalls auf eine bloße Rechtsanwendung im Rahmen tariflicher Vorgaben beschränkt. Erlauben die tariflichen Regelungen dem Arbeitgeber bei der Stufenzuordnung hingegen ein rechtsgestaltendes Handeln, kommt eine einseitige korrigierende Rückstufung aber nicht in Betracht. In Bezug auf die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TV-L ist nach der Entscheidung des Senats wie folgt zu unterscheiden: Bei den in § 16 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 TV-L geregelten Fällen der Stufenzuordnung handelt es sich um reine Rechtsanwendung. Erweist sich die Stufenzuordnung als fehlerhaft, weil der Subsumtion unzutreffende Tatsachen und/oder eine objektiv unzutreffende rechtliche Bewertung zugrunde lagen, kann der Arbeitgeber die Stufenzuordnung durch einseitige Rückstufung korrigieren. Bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L treffen hingegen Rechtsanwendung und Rechtsgestaltung zusammen. Hat der Arbeitgeber bei der Rechtsanwendung das Vorliegen einer der objekti-

ven Tatbestandsvoraussetzungen fehlerhaft bejaht, kann er die Stufenzuordnung durch Rückstufung korrigieren. Der als Rechtsfolge ermöglichte Gestaltungsakt der Ermessensentscheidung unterfällt demgegenüber nicht der korrigierenden Rückstufung. Der Sechste Senat hat außerdem entschieden, dass § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L dazu dient, Berufserfahrung zu berücksichtigen, die dem Arbeitnehmer und damit auch seinem Arbeitgeber in der Tätigkeit, für die er neu eingestellt wurde, zugutekommt. Eine vorherige berufliche Tätigkeit kann insbesondere förderlich sein, wenn sie mit der auszuübenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang steht und die mit ihr erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für die Erfüllung der auszuübenden Tätigkeit offenkundig von Nutzen sind. Auch eine selbständige Tätigkeit kann demnach eine förderliche berufliche Tätigkeit sein. Die Tätigkeit muss nicht unmittelbar vor der Einstellung verrichtet worden sein.

Mit Urteil vom 3. Juli 2014 (- 6 AZR 753/12 -) hat der Sechste Senat entschieden, dass nach § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L die oder der Beschäftigte auch im Fall der Herabgruppierung aus einer individuellen Endstufe höchstens der Endstufe der niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen ist. Sollten die Tarifvertragsparteien bewusst keine Regelung zur Abmilderung des Verlustes einer individuellen Endstufe getroffen haben, würde dies nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen. Auch unionsrechtliche Vorgaben wären beachtet. Die individuelle Endstufe ist als Teil des Überleitungsrechts ein Element der Besitzstandswahrung mit Übergangscharakter. Sollte § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L hingegen bezüglich der Berücksichtigung einer individuellen Endstufe eine unbewusste Regelungslücke enthalten, könnte diese nicht durch die analoge Anwendung des § 6 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Länder, welcher Herabgruppierungen vor dem 1. November 2008 erfasst, geschlossen werden. Vielmehr wäre eine Regelung wegen mehrerer Möglichkeiten der Lückenschließung den Tarifvertragsparteien vorbehalten. Der Senat hat zudem entschieden, dass bei Anwendbarkeit des § 2 Nr. 3 des Änderungstarifvertrags Nr. 1 zum BAT-O vom 8. Mai 1991 die Herabgruppierung einer stellvertretenden Schulleiterin wegen gesunkener Schülerzahlen eine Änderungsvereinbarung oder eine sozial gerechtfertigte Änderungskündigung erfordert. In der dauerhaften Übertragung einer solchen Stelle liegt zugleich die

Begründung eines arbeitsvertraglichen Anspruchs auf die entsprechende Vergütung. Dies entspricht der Gleichstellung mit den beamteten Lehrkräften.

Nach § 17 Abs. 4 Satz 4 TVöD-AT beginnt bei einer Höhergruppierung die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe mit dem Tag der Höhergruppierung. Die vor der Höhergruppierung zurückgelegten Zeiten werden nach der Entscheidung des Sechsten Senats vom 3. Juli 2014 (- 6 AZR 1067/12 -) auch dann nicht angerechnet, wenn zuvor dieselbe Tätigkeit als höherwertige Tätigkeit iSv. § 14 TVöD-AT vorübergehend verrichtet und deshalb mit einer persönlichen Zulage vergütet wurde. § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. f TVöD-AT betrifft nur die Stufenlaufzeit nach § 16 Abs. 4 Satz 1 TVöD-AT (Bund) bzw. § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-AT (VKA) und kommt bei der Stufenzuordnung im Rahmen einer Höhergruppierung nicht zur Anwendung. § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD-AT knüpft an das bisherige Tabellenentgelt iSd. § 15 Abs. 1 TVöD-AT und nicht an die bisherige Gesamtvergütung an. Vor der Höhergruppierung geleistete Zulagen finden deshalb keine Berücksichtigung. Die bei einer Höhergruppierung durch den Wegfall einer Zulage ggf. ausgelöste zeitweilige Verringerung der Vergütung verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

b) Gleichbehandlung

In der Entscheidung vom 3. September 2014 (- 5 AZR 6/13 -) hat sich der Fünfte Senat erneut mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung bei Entgelterhöhungen befasst. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitsrecht beschränkt die Gestaltungsmacht des Arbeitgebers. Wird er verletzt, muss der Arbeitgeber die von ihm gesetzte Regel entsprechend korrigieren und der benachteiligte Arbeitnehmer hat Anspruch auf die vorenthaltene Leistung. Erhöht der Arbeitgeber freiwillig Arbeitsentgelte kollektiv nach einem generalisierenden Prinzip, muss er den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Der Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist auch bei verschiedenen Arbeitsvertragsmodellen eröffnet, wenn sich der auf Gleichbehandlung berufende Arbeitnehmer hinsichtlich der vom Arbeitgeber verteilten Leistung in vergleichbarer Lage zu den begünstigten Arbeitnehmern befindet. Ist das der Fall, sind an-

sonsten unterschiedliche Arbeitsbedingungen erst für das Vorliegen eines sachlichen Differenzierungsgrundes von Belang. Ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung ist der Ausgleich unterschiedlicher Arbeitsbedingungen zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern, solange ein solcher Ausgleich herbeigeführt wird und keine Überkompensation eintritt. Ob eine Entgelterhöhung nachteilige Arbeitsbedingungen der begünstigten Arbeitnehmer nicht nur ausgeglichen, sondern überkompensiert hat, bemisst sich nach einem Gesamtvergleich: Gegenüberzustellen ist das Arbeitsentgelt, das der auf Gleichbehandlung klagende Arbeitnehmer im maßgeblichen Zeitraum aufgrund der für ihn geltenden arbeitsvertraglichen Regelungen tatsächlich verdient hat und dasjenige Arbeitsentgelt, das er erhalten hätte, wenn er zu den Konditionen der begünstigten Arbeitnehmer gearbeitet hätte. Rechtsfolge einer Überkompensation ist, dass im Umfang der Überkompensation der sachliche Grund des Ausgleichs von Unterschieden nicht trägt. Darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen und den Zeitpunkt des Eintritts einer Überkompensation ist der sich auf die Überkompensation berufende Arbeitnehmer.

c) Vergütung bei Wiedereingliederung

Ein Wiedereingliederungsverhältnis ist nach der Entscheidung des Fünften Senats vom 24. September 2014 (- 5 AZR 611/12 -) als Vertragsverhältnis eigener Art (*sui generis*) auf die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit gerichtet und nicht auf die Erfüllung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Es besteht deshalb - vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung - weder ein vertraglicher noch ein gesetzlicher Vergütungsanspruch. Ein ärztlicher Wiedereingliederungsplan indiziert eine fortbestehende Arbeitsunfähigkeit. Die Klage auf Vergütung wegen Annahmeverzugs ist in einem solchen Falle unschlüssig, wenn der Arbeitnehmer nicht substantiiert seine Leistungsfähigkeit für die vertraglich geschuldete Tätigkeit darlegt und so die indizielle Wirkung des Wiedereingliederungsplans erschüttert. Die Mitteilung, die Tätigkeit im Rahmen einer Wiedereingliederung aufnehmen zu wollen, beinhaltet darüber hinaus regelmäßig kein Angebot der Arbeitsleistung, auch wenn der Arbeitnehmer erklärt, er böte die Arbeitskraft an.

d) Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer („equal pay“)

Der Auskunftsanspruch nach § 13 AÜG ist nach dem Urteil des Achten Senats vom 24. April 2014 (- 8 AZR 1081/12 -) kein vertraglicher, sondern ein gesetzlicher Anspruch. Das gesetzliche Schuldverhältnis nach § 13 AÜG ist von dem Anspruch des Leiharbeitnehmers auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG zu unterscheiden. Sinn und Zweck der gerichtlich einklagbaren Auskunft nach § 13 AÜG ist es, durch die Schaffung einer Vergleichsmöglichkeit die Einhaltung des Gleichstellungsgebots zu überprüfen und die Höhe des Anspruchs aus § 10 Abs. 4 AÜG zu berechnen. Nach dem Wortlaut von § 13 Halbs. 1 AÜG besteht der Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers gegenüber dem Entleiher „im Falle der Überlassung“. Dies ist auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Überlassung - Aufnahme der Tätigkeit im Betrieb des Entleihers, ggf. Tag für Tag neu - bezogen (Entstehung). Der Auskunftsanspruch nach § 13 Halbs. 1 AÜG kann vom Leiharbeitnehmer ungeachtet § 13 Halbs. 2 AÜG geltend gemacht werden. Er fällt unter § 194 BGB und unterliegt der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 195 BGB. Es ist nach der Entscheidung des Senats Sache des Entleihers, sich auf § 13 Halbs. 2 AÜG zu berufen; er ist für das Vorliegen der Voraussetzungen der Norm darlegungs- und beweisbelastet. Die dafür erforderliche Tatsachenkenntnis steht ihm aufgrund der Rechtsbeziehung zum Verleiher (§ 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG) zur Verfügung. Unterlässt der Entleiher zu Unrecht die Auskunft oder erteilt er eine verspätete oder rechtlich unzutreffende Auskunft - auch bezogen auf die ihm aufgrund seiner vertraglichen Rechtsbeziehung mit dem Verleiher bekannten Ausnahmen vom Gleichbehandlungsanspruch (§ 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG) -, können Schadensersatzansprüche des Leiharbeitnehmers nach § 280 Abs. 1 BGB bestehen.

e) Entgeltfortzahlung

Mit Urteil vom 10. September 2014 (- 10 AZR 651/12 -) hat der Zehnte Senat entschieden, dass beim Zusammentreffen einer Maßnahme der medizinischen

Vorsorge und Rehabilitation nach § 9 Abs. 1 EFZG und einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nach § 3 Abs. 1 EFZG die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Einheit des Verhinderungsfalls nicht anwendbar sind. Erfolgt die Bewilligung einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation aber wegen desselben Grundleidens, das vor oder nach der Arbeitsverhinderung wegen der Kur zu einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit geführt hat, besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch innerhalb der Fristen des § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG nur für insgesamt sechs Wochen. Es gelten insoweit die für eine Fortsetzungserkrankung anwendbaren Grundsätze. Ist der Arbeitnehmer innerhalb der Zeiträume des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 EFZG länger als sechs Wochen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert, muss er bei Bestreiten des Arbeitgebers Tatsachen vortragen, die den Schluss erlauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung vorgelegen. Dies gilt auch, wenn ein Teil der Arbeitsverhinderung auf einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation nach § 9 Abs. 1 EFZG beruht. Hierzu hat der Arbeitnehmer den behandelnden Arzt und den Träger der Maßnahme von der Schweigepflicht zu entbinden. Die Beweislast für das Vorliegen einer Fortsetzungserkrankung trägt nach der gesetzlichen Regelung der Arbeitgeber.

f) Annahmeverzug

Der Fünfte Senat hat sich in der Entscheidung vom 24. September 2014 (- 5 AZR 611/12 -) mit der Frage befasst, ob ein der Evangelischen Kirche institutionell zugeordneter Arbeitgeber in Annahmeverzug geraten kann, wenn es die Arbeitnehmerin nicht unterlässt, während der Arbeitszeit ein islamisches Kopftuch zu tragen. Er hat hierzu entschieden, dass Inhalt der nach § 294 BGB zu bewirkenden Leistung die Befolgung aus dem Arbeitsvertrag resultierender Bekleidungsvorgaben ist, sofern deren Einhaltung zur vertragsgemäßen Erfüllung der Arbeitsleistung geboten ist. Die Reichweite sich aus der Bezugnahme auf die RL-EKD ergebender Loyalitätspflichten bei der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben ist in Abwägung der Grundrechtspositionen des kirchlichen Arbeitgebers und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere mit Blick auf deren Tätigkeit und Stellung in der kirchlichen Einrichtung, unter Berück-

sichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls zu ermitteln. Die RL-EKD beschränkt sich in § 4 nicht nur auf die Wiedergabe allgemeiner Loyalitätspflichten als vertragliche Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, sondern verknüpft diese in besonderer Weise - als Anforderung an die Aufgabenerfüllung im kirchlichen Dienst - mit der Verwirklichung des kirchlichen Auftrags, an dem alle Beschäftigten einer kirchlichen Einrichtung, ungeachtet ihres individuellen Glaubens oder ihrer weltanschaulichen Überzeugungen, durch ihre Tätigkeit mitwirken. Das Tragen eines Kopftuchs als Symbol der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben und damit als Kundgabe einer anderen Religionszugehörigkeit ist regelmäßig mit der arbeitsvertraglichen Verpflichtung einer in einer Einrichtung der Evangelischen Kirche tätigen Arbeitnehmerin zu einem zumindest neutralen Verhalten gegenüber der Evangelischen Kirche nicht in Einklang zu bringen. Die den Religionsgemeinschaften durch Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV verliehene Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsgarantie hat nicht zur Folge, dass die Zuordnung einer Einrichtung zu einer Religionsgemeinschaft der Kontrolle durch die Gerichte für Arbeitssachen entzogen ist. Diese haben in einer zweistufigen Prüfung darüber zu befinden, ob überhaupt eine verwaltungsmäßige Verflechtung zwischen der Kirche und der Einrichtung besteht und ob die Kirche aufgrund dieser Verbindung über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit ihren Vorstellungen gewährleisten zu können.

g) Leistungsbonus

Hat ein Arbeitgeber nach § 315 BGB über einen Bonusanspruch zu entscheiden, der gleichermaßen auf der Ertragslage des Unternehmens wie auf der Leistung des Arbeitnehmers beruht, muss ein festzusetzendes Bonusbudget - in Abhängigkeit von der Ertragslage - regelmäßig eine Größenordnung erreichen, die den Leistungsbezug des Bonussystems beachtet und ausreicht, die durch Abschluss von Zielvereinbarungen angestrebten und tatsächlich erbrachten Leistungen angemessen zu honorieren. Das hat der Zehnte Senat mit Urteil vom 19. März 2014 (- 10 AZR 622/13 -) entschieden. Wird in einem Arbeitsver-

trag die Formulierung verwendet, ein Mitarbeiter „kann“ einen Anspruch auf einen Leistungsbonus haben, ohne Höhe und nähere Bedingungen festzulegen, und wird im Übrigen auf die Bestimmungen der jeweils gültigen Dienstvereinbarung verwiesen, entsteht kein unbedingter, von den Regularien der Dienstvereinbarung unabhängiger vertraglicher Bonusanspruch. Vielmehr kommt ein Anspruch nach § 315 BGB in Betracht, der durch die Dienstvereinbarung näher ausgestaltet wird. Eine derartige Vertragsgestaltung begegnet auch in Allgemeinen Geschäftsbedingungen grundsätzlich keinen rechtlichen Bedenken. Ebenso wenig werden durch einen in der Dienstvereinbarung enthaltenen Budgetvorbehalt die Grenzen der Mitbestimmungsrechte nach Art. 75 Abs. 4 Nr. 4, Art. 73 Abs. 1 BayPVG überschritten, da dem Arbeitnehmer dadurch kein vertraglicher Anspruch entzogen wird. Hat ein Arbeitgeber danach nach § 315 BGB über einen Bonusanspruch zu entscheiden, der gleichermaßen auf der Ertragslage des Unternehmens wie auf der Leistung des Arbeitnehmers beruht, kommt - wenn der Arbeitnehmer seine durch Zielvereinbarung festgelegten Ziele erreicht hat - eine Festsetzung auf „Null“ nur in Ausnahmefällen (zB Bankenkrise 2008/2009) in Betracht. Regelmäßig muss ein festzusetzendes Bonusbudget - in Abhängigkeit von der Ertragslage - eine Größenordnung erreichen, die den Leistungsbezug des Bonussystems beachtet und ausreicht, die durch Abschluss von Zielvereinbarungen angestrebten und tatsächlich erbrachten Leistungen angemessen zu honorieren. Der Zehnte Senat hat in dieser Entscheidung auch seine Rechtsprechung bestätigt, wonach es sich auch bei einem sog. Freiwilligkeitsvorbehalt („als freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch“) um eine Vertragsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB handelt, wenn er vom Arbeitgeber gestellt ist. Mit einer solchen Klausel soll die vertragliche Beziehung der Parteien gestaltet und dem Verwender ein einseitiges Recht zur Entscheidung über die Gewährung bestimmter Leistungen vorbehalten oder dessen späteres Erklärungsverhalten zur Vermeidung der Entstehung einer betrieblichen Übung festgelegt werden. Ein arbeitsvertraglicher „Freiwilligkeitsvorbehalt“, der so verstanden werden kann, dass sich der Arbeitgeber das Recht vorbehält, unabhängig von den Bestimmungen der anwendbaren Dienstvereinbarung frei über das „Ob“ der Bonusgewährung zu entscheiden, verstößt gegen die unmittelbare und zwingende Wirkung von Dienstvereinba-

rungen und ist deshalb unwirksam. Ebenso unwirksam ist ein „Freiwilligkeitsvorbehalt“, der so verstanden werden kann, dass sich der Arbeitgeber das Recht vorbehält, auch dann frei über das „Ob“ einer Bonusgewährung zu entscheiden, wenn er durch Abschluss einer Zielvereinbarung ein variables Vergütungssystem für ein Geschäftsjahr anwendet. Ein solcher Vorbehalt benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BGB.

2. Beschäftigungsanspruch

Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachschichten im Krankenhaus mehr leisten, ist sie nach der Entscheidung des Zehnten Senats vom 9. April 2014 (- 10 AZR 637/13 -) nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachschichten eingeteilt zu werden. Kann die Arbeitnehmerin die vertraglich festgelegte volle Arbeitsleistung (im Gegensatz zu einer Teilleistung) erbringen, liegt nicht deswegen eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor, weil sie aus gesundheitlichen Gründen hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit nur eingeschränkt verwendbar ist. Ist sie nicht in der Lage, der gesamten Bandbreite der arbeitsvertraglich an sich möglichen Leistungsbestimmungen im Rahmen des § 106 GewO gerecht zu werden, muss der Arbeitgeber darauf im Rahmen seiner Ermessensausübung bei der Zuweisung der konkreten Tätigkeit nach Möglichkeit Rücksicht nehmen. Dementsprechend ist eine Krankenschwester im Krankenhaus ohne die Heranziehung zu Nachschichten zu beschäftigen, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen keine Nachschichten mehr leisten kann. Wird die Arbeitsleistung dem Arbeitgeber mit dieser Einschränkung angeboten, handelt es sich um ein ordnungsgemäßes Angebot iSd. §§ 294, 295 BGB. Hat der Arbeitgeber die Annahme der Arbeit abgelehnt, tritt Annahmeverzug (§ 615 BGB) ein, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung in dem Umfang anbietet, in dem der Arbeitgeber die Leistungsbestimmung (noch) vornehmen darf.

3. Urlaub

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien unbezahlten Sonderurlaub, hindert die Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht das Entstehen gesetzlicher Urlaubsansprüche. Das hat der Neunte Senat mit Urteil vom 6. Mai 2014 (- 9 AZR 678/12 -) entschieden. Das vertraglich vereinbarte Ruhen des Arbeitsverhältnisses hat auf das Entstehen von Urlaubsansprüchen nach dem Bundesurlaubsgesetz grundsätzlich keine Auswirkungen. Auch durch Tarifvertrag kann in diesem Fall das Entstehen gesetzlicher Urlaubsansprüche nicht wirksam ausgeschlossen werden. Durch die Ruhensvereinbarung wird die Pflicht zur Arbeitsleistung suspendiert, nicht aber ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit einer Arbeitszeit von „null Tagen“ begründet. Die in § 17 Abs. 1 BEEG und § 4 Abs. 1 ArbPISchG geregelten Möglichkeiten, den Urlaub für jeden vollen Monat der Elternzeit bzw. des Wehrdienstes um ein Zwölftel zu kürzen, sind nicht Ausdruck eines allgemeinen Rechtsgedankens. Der Senat hat offengelassen, ob die Grundsätze der Anrechnung von Erholungsurlaub im Doppelarbeitsverhältnis auch bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommen können.

Gewährt ein Arbeitgeber älteren Arbeitnehmern jährlich mehr Urlaubstage als den jüngeren, kann diese unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nach dem Urteil des Neunten Senats vom 21. Oktober 2014 (- 9 AZR 956/12 -) unter dem Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beschäftigter nach § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG zulässig sein. Bei der Prüfung, ob eine solche vom Arbeitgeber freiwillig begründete Urlaubsregelung dem Schutz älterer Beschäftigter dient und geeignet, erforderlich und angemessen im Sinne von § 10 Satz 2 AGG ist, steht dem Arbeitgeber eine auf die konkrete Situation in seinem Unternehmen bezogene Einschätzungsprärogative zu. Im Streitfall hat der Senat angenommen, dass der Arbeitgeber mit seiner Einschätzung, die in seinem Produktionsbetrieb bei der Fertigung von Schuhen körperlich ermüdende und schwere Arbeit leistenden Arbeitnehmer bedürften nach Vollendung ihres 58. Lebensjahres längerer Erholungszeiten als jüngere Arbeitnehmer, seinen Gestaltungs- und Ermessensspielraum nicht überschritten hat. Dies gelte auch für seine Annahme, zwei

weitere Urlaubstage seien aufgrund des erhöhten Erholungsbedürfnisses angemessen, zumal auch der Manteltarifvertrag der Schuhindustrie vom 23. April 1997, der mangels Tarifbindung der Parteien keine Anwendung fand, zwei zusätzliche Urlaubstage ab dem 58. Lebensjahr vorsah.

4. Zeugnis

Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis unter Verwendung der Zufriedenheitsskala, die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note „befriedigend“. Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung, muss er im Zeugnisrechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn in der einschlägigen Branche überwiegend gute („stets zur vollen Zufriedenheit“) oder sehr gute („stets zur vollsten Zufriedenheit“) Endnoten vergeben werden. Das hat der Neunte Senat mit Urteil vom 18. November 2014 (- 9 AZR 584/13 -) entschieden. Es kommt für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast nicht auf die in der Praxis am häufigsten vergebenen Noten an. Diese sind nicht Maßstab für die Feststellung der Durchschnittsnote. Ansatzpunkt ist vielmehr die Note „befriedigend“ als mittlere Note der Zufriedenheitsskala. Begehrt der Arbeitnehmer eine Benotung im oberen Bereich der Skala, muss er darlegen, dass er den Anforderungen gut oder sehr gut gerecht geworden ist. Im Übrigen lassen die im Prozess benannten Studien nicht den Schluss zu, dass neun von zehn Arbeitnehmern tatsächlich gute oder sehr gute Leistungen erbringen. Damit kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch Gefälligkeitszeugnisse in die Untersuchungen eingegangen sind, die dem Wahrheitsgebot des Zeugnisrechts nicht entsprechen. Der Zeugnisanspruch nach § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO richtet sich auf ein inhaltlich „wahres“ Zeugnis. Das umfasst auch die Schlussnote. Ein Zeugnis muss auch nur im Rahmen der Wahrheit wohlwollend sein.

5. Wettbewerbsverbot

Wird bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot die Höhe der Entschädigung in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt, ohne dass eine Mindesthöhe iSv. § 74 Abs. 2 HGB vereinbart wird, ist das Wettbewerbsverbot nach der Entscheidung des Zehnten Senats vom 15. Januar 2014 (- 10 AZR 243/13 -) nicht nichtig, aber für den Arbeitnehmer unverbindlich. Wettbewerbsverbote, die entgegen § 74 Abs. 2 HGB keine Karenzentschädigung vorsehen, sind dagegen nichtig. Das Schriftformgebot des § 74 Abs. 1 HGB verlangt nicht die Angabe einer Karenzentschädigung in bestimmter Höhe. Wird die Höhe der Karenzentschädigung in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt, ohne dass eine Mindesthöhe iSv. § 74 Abs. 2 HGB vereinbart wird, ist das Wettbewerbsverbot für den Arbeitnehmer ebenso unverbindlich, wie wenn eine zu niedrige Karenzentschädigung vereinbart worden wäre. Der Arbeitnehmer kann wählen, ob er sich gegen Zahlung der vereinbarten Karenzentschädigung an das Wettbewerbsverbot hält oder ob er Wettbewerb ausübt. Entscheidet sich der Arbeitnehmer für die Einhaltung des Wettbewerbsverbots, hat der Arbeitgeber eine Ermessensentscheidung über die Höhe der Karenzentschädigung zu treffen. Diese muss wegen § 74 Abs. 2 HGB mindestens 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen betragen. Die Festsetzung einer niedrigeren Entschädigung entspricht nicht der Billigkeit iSv. § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB. In einem solchen Fall ist die Höhe der Karenzentschädigung gemäß § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB durch Urteil festzusetzen. Der Senat hatte nicht zu entscheiden, ob der Arbeitnehmer eine Ermessensentscheidung verlangen kann, bevor er sich für oder gegen die Einhaltung des Wettbewerbsverbots entscheidet. Er hat außerdem offengelassen, ob sich der Arbeitgeber im Falle der wirksamen Anfechtung des Arbeitsvertrags nach § 123 BGB in analoger Anwendung des § 75 Abs. 1 HGB binnen eines Monats vom Wettbewerbsverbot lossagen kann.

6. Schadensersatz

Wenn Beschäftigte in einem Krematorium Edelmetallrückstände aus der Kremationsasche an sich nehmen, kann sich ein Schadensersatzanspruch des

Arbeitgebers aus § 667 Alt. 2 BGB analog iVm. § 280 Abs. 1 BGB ergeben. Das hat der Achte Senat mit Urteil vom 21. August 2014 (- 8 AZR 655/13 -) entschieden. Die Beschäftigten sind als Beauftragte verpflichtet, dem Arbeitgeber als Auftraggeber alles, was aus der Geschäftsbesorgung erlangt wurde, herauszugeben oder jedenfalls zu ersetzen. Mangels Eingreifens der besonderen Tatbestände der §§ 196, 197 BGB unterliegt ein solcher Schadensersatzanspruch der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 195 BGB. Kommt es in diesem Zusammenhang zu einem Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang iSv. § 613a Abs. 1 BGB, tritt der Erwerber an die Stelle des Veräußerers und nimmt dessen Rechtsstellung unverändert ein. Betroffen ist sowohl die Stellung des Arbeitgebers als Schuldner wie auch die als Gläubiger. Zu den Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis iSd. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB, die vom Veräußerer des Betriebes auf den Erwerber übergehen, gehören beispielsweise etwaige Rückzahlungsansprüche wegen überzahlter Vergütung oder im Arbeitsverhältnis begründete Schadensersatzansprüche. Für einen aus entsprechender Anwendung auftragsrechtlicher Bestimmungen im Arbeitsverhältnis resultierenden Schadensersatzanspruch gilt nichts anderes. Geht ein Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers aus § 667 Alt. 2 BGB analog iVm. § 280 Abs. 1 BGB nach § 613a BGB vom Veräußerer auf den Erwerber über, betrifft dies auch die Aktivlegitimation.

IV. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit

1. Anspruchsgegner

Richtiger Anspruchsgegner für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG ist nach dem Urteil des Achten Senats vom 23. Januar 2014 (- 8 AZR 118/13 -) der potentielle Arbeitgeber iSd. § 6 Abs. 2 Satz 1 AGG. Bei Bewerbungen also derjenige, der die Stelle ausgeschrieben und um Bewerbungen für seinen Betrieb/sein Unternehmen gebeten hat.

2. Geschlecht

Bei einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts kann nach der Entscheidung des Achten Senats vom 18. September 2014 (- 8 AZR 753/13 -) die besondere Benachteiligung des einen Geschlechts durch ein dem Anschein nach neutrales Kriterium mit einem Verweis auf statistische Erhebungen dargelegt werden. Die herangezogene Statistik muss aussagekräftig, dh. für die umstrittene Fallkonstellation gültig sein. Das hat der Senat im Streitfall, in dem es darum ging, ob die Absage der Bewerbung der Klägerin auf eine Vollzeitstelle diese als Mutter eines schulpflichtigen Kindes wegen ihres Geschlechts benachteiligt, verneint, weil die herangezogene Statistik (Mikrozensus) für den Anteil von Ehefrauen mit Kind an der Gesamtzahl der Vollbeschäftigten keine Aussagen für den Fall der Klägerin zulässt.

3. Schwerbehinderung

In der Bewerbungssituation nachzufragen, welche Einschränkungen sich aus einer in den Bewerbungsunterlagen angegebenen Behinderung ergeben, ist nur unter der Voraussetzung unbedenklich, dass damit die Verpflichtung zu „angemessenen Vorkehrungen“ (Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG iVm. Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. i, Art. 2 Unterabs. 4 UN-BRK) zum Tragen kommt. Das hat der Achte Senat mit Urteil vom 26. Juni 2014 (- 8 AZR 547/13 -) entschieden. Der Senat hat außerdem seine Rechtsprechung bestätigt, wonach nach § 22 Halbs. 1 AGG iVm. Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG bei der Frage des Kausalzusammenhangs alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtbetrachtung und -würdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen sind, wenn die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Hinblick auf einen in § 1 AGG genannten Grund gerügt wird. Die Beweiskraft der vorgelegten Beweismittel ist nach den Regeln des innerstaatlichen Rechts zu beurteilen. Maßgebend für die Beweiswürdigung ist daher die freie Überzeugung des Tatsachengerichts gemäß § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO unter Zugrundelegung des abgesenkten Beweismaßes des § 22 AGG. Es reicht aus, wenn eine überwiegende Wahrscheinlichkeit die Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten

Grundes vermuten lässt. Besteht eine Benachteiligungsvermutung, trägt die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Auch dafür gilt § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO, allerdings mit dem Beweismaß des sog. Vollbeweises.

Will ein Bewerber seine Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch bei der Behandlung seiner Bewerbung berücksichtigt wissen, so hat er nach der Entscheidung des Achten Senats vom 18. September 2014 (- 8 AZR 759/13 -) den angestrebten Arbeitgeber über seine Anerkennung als Schwerbehinderter regelmäßig im Bewerbungsschreiben selbst zu unterrichten. Möglich ist auch eine Information im Lebenslauf an hervorgehobener Stelle. Für den Nachweis der anerkannten Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch reicht es, den Besitz eines Schwerbehindertenausweises zu dokumentieren, da dieser nur schwerbehinderten Menschen ausgestellt wird. Der Nachweis der Anerkennung ist aber nicht zu verwechseln mit der Form, in der die Mitteilung, der Bewerber sei schwerbehinderter Mensch, zu erfolgen hat. Daher genügt eine in die Bewerbungsunterlagen „eingestreute“ Kopie des Schwerbehindertenausweises nicht als Unterrichtung. Bei einer Bewerbung von außen ist die Eigenschaft als behinderter oder schwerbehinderter Mensch bei jeder Bewerbung aufs Neue klar und eindeutig mitzuteilen, da der Bewerber den Beschäftigtenstatus iSd. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG immer für die Zeit der jeweiligen Bewerbung erlangt. Es liegt in der Entscheidung des Bewerbers, ob er bei der konkreten Bewerbung seine Behinderung oder Schwerbehinderung vom Arbeitgeber berücksichtigt wissen will. Ordnungsgemäße Mitteilung bei früheren Bewerbungen ersetzen nicht fehlerhafte oder fehlende Mitteilungen bei weiteren Bewerbungen.

4. Ausschlussfrist

In Fortführung früherer Rechtsprechung hat der Achte Senat mit Urteil vom 22. Mai 2014 (- 8 AZR 662/13 -) entschieden, dass die nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG erforderliche Schriftform zur Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen (§ 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG) auch durch eine Klage gewahrt wird. Dabei genügt der rechtzeitige Eingang der Klage bei Ge-

richt, wenn die Klage „demnächst“ zugestellt wird. Der Senat hat sich insoweit für den Anspruch nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG der geänderten Rechtsprechung des BGH (vgl. Urteil vom 17. Juli 2008 - I ZR 109/05 -) zum Regel-/Ausnahmeverhältnis bei der Anwendung des § 167 ZPO angeschlossen. Danach ist § 167 ZPO anwendbar, da durch die Zustellung der Klage die Frist gewahrt werden soll, die auch durch außergerichtliche Geltendmachung eingehalten werden könnte. Nur in Sonderfällen kommt die Rückwirkungsregelung nicht zur Anwendung. Der Senat hat sich in dem Urteil außerdem mit der Frage befasst, unter welchen Voraussetzungen es nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt ist, dass ein Arbeitgeber eine Nichteinstellung mit der fehlenden Einsatzmöglichkeit des Arbeitnehmers wegen dessen Behinderung begründet. Er hat dazu entschieden, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Diskriminierungsgrundes nach § 8 Abs. 1 AGG iVm. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG zulässig ist, wenn ein mit diesem Grund im Zusammenhang stehendes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Nur unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein. § 8 Abs. 1 AGG ist iVm. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG, soweit überhaupt eine Abweichung vom Diskriminierungsverbot ermöglicht ist, eng auszulegen. Ein Arbeitgeber, der eine Nichteinstellung darauf stützt, dass der Arbeitnehmer wegen seiner Behinderung nicht eingesetzt werden könne, kann sich nur dann auf § 8 Abs. 1 AGG berufen, wenn auch angemessene Vorkehrungen iSv. Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG iVm. Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. i, Art. 2 Unterabs. 4 des Übereinkommens der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ergriffen werden. Unterlässt der Arbeitgeber notwendige Vorkehrungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen, ist das in die gerichtliche Beurteilung mit einzubeziehen. Im Zusammenhang mit der Richtlinie 2000/78/EG ist der Begriff „angemessene Vorkehrungen“ dahin gehend zu verstehen, dass er die Beseitigung der verschiedenen Barrieren umfasst, die die gleichberechtigte volle und wirksame Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Berufsleben beschränken.

V. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Anfechtung

Verurteilungen, die im Bundeszentralregister getilgt sind, braucht ein Stellenbewerber auf die pauschale Frage nach dem Vorliegen von Vorstrafen nach dem Urteil des Zweiten Senats vom 20. März 2014 (- 2 AZR 1071/12 -) auch dann nicht anzugeben, wenn er sich um eine Stelle im Justizvollzugsdienst bewirbt. Der Arbeitgeber darf bei der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses Informationen zu Vorstrafen des Bewerbers einholen, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies „erfordert“, dh. bei objektiver Betrachtung berechtigt erscheinen lässt. Ein berechtigtes Informationsinteresse des Arbeitgebers besteht grundsätzlich nicht hinsichtlich solcher Verurteilungen, die im Bundeszentralregister getilgt sind. Derartige Verurteilungen braucht der Bewerber bei unspezifizierter Frage nach Vorstrafen selbst dann nicht zu offenbaren, wenn er eine Tätigkeit im allgemeinen Justizvollzugsdienst anstrebt. Ebenso wenig hat der öffentliche Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran, Bewerber für eine solche Tätigkeit nach bereits eingestellten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren zu fragen. Der Arbeitgeber ist bei wahrheitswidriger Beantwortung solcher Fragen nicht zur Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen arglistiger Täuschung gemäß § 123 Abs. 1 BGB berechtigt. Der Senat hat außerdem entschieden, dass der Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage auch die Frage umfasst, ob die Anfechtung durchgreift, wenn der Arbeitgeber neben einer ordentlichen Kündigung die Anfechtung des Arbeitsvertrags erklärt hat. In diesem Fall hängt der Erfolg einer gegen die Kündigung gerichteten Kündigungsschutzklage auch von der Wirksamkeit der Anfechtung ab, wenn diese - ihre Berechtigung unterstellt - auf einen Zeitpunkt wirkt, der vor dem Auflösungsstermin der Kündigung liegt.

2. Kündigung

a) Bestimmtheit der Kündigungserklärung

Eine Kündigung „zum nächstzulässigen Termin“ oder „nächstmöglichen Zeitpunkt“ ist typischerweise dahin zu verstehen, dass der Kündigende die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu dem Zeitpunkt erreichen will, der sich bei Anwendung der einschlägigen gesetzlichen, tarifvertraglichen und/oder vertraglichen Regelungen als rechtlich frühestmöglicher Beendigungstermin ergibt. Sie ist jedenfalls dann hinreichend bestimmt, wenn dem Erklärungsempfänger die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder für ihn ohne umfassende tatsächliche Ermittlungen oder die Beantwortung schwieriger Rechtsfragen feststellbar ist. Das hat der Zweite Senat mit Urteil vom 10. April 2014 (- 2 AZR 647/13 -) entschieden. Eine „hilfsweise“ oder „vorsorglich“ erklärte Kündigung steht nach der Entscheidung unter der - zulässigen - auflösenden Rechtsbedingung iSv. § 158 Abs. 2 BGB, dass das Arbeitsverhältnis nicht schon aufgrund eines anderen Umstands endet. Ihre Wirkung endigt, wenn feststeht, dass das Arbeitsverhältnis bereits durch den anderen Beendigungstatbestand aufgelöst worden ist. Der Senat hat außerdem entschieden, dass die Anhörung des Arbeitnehmers vor einer Kündigung nach jetziger Gesetzeslage - außer bei der Verdachtskündigung - keine Wirksamkeitsvoraussetzung ist. Auch bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers, der mit einem Grad von weniger als 50 behindert ist, nach § 85 SGB IX iVm. § 68 Abs. 1 und 3, § 2 Abs. 3 SGB IX nur dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts, wenn der Arbeitnehmer iSd. § 2 Abs. 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist. Die Gleichstellung erfolgt gemäß § 68 Abs. 2 Satz 1 SGB IX auf Antrag des behinderten Menschen durch eine Feststellung der Bundesagentur für Arbeit nach § 69 SGB IX. Im Unterschied zu den kraft Gesetzes geschützten Personen, bei denen durch die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch der schon bestehende Schutz nur festgestellt wird, wird der Schutz des Behinderten durch die Gleichstellung erst begründet. Die Gleichstellung wird gemäß § 68 Abs. 2 Satz 2 SGB IX mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam.

Die kündigungrechtlich unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 und schwerbehinderten Arbeitnehmern iSv. § 2 Abs. 2 SGB IX stellt keine Diskriminierung der weniger stark behinderten Arbeitnehmer nach Art. 2 Abs. 1 RL 2000/78/EG dar. Die weniger stark behinderten Arbeitnehmer erfahren nicht „wegen ihrer Behinderung“ eine ungünstigere Behandlung. Sie werden nicht weniger günstig als nicht behinderte Arbeitnehmer behandelt, sondern weniger günstig als stärker behinderte.

b) Wartezeitkündigung bei Vorbeschäftigungszeiten als Leiharbeiter

Nach der Entscheidung des Zweiten Senats vom 20. Februar 2014 (- 2 AZR 859/11 -) finden Zeiten, die der Arbeitnehmer als Leiharbeiter in den Betrieb des Entleihers eingegliedert war, in einem späteren Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Entleiher bei der Berechnung der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG - vorbehaltlich des Vorliegens besonderer Umstände - keine Berücksichtigung. Das gilt auch dann, wenn sich das Arbeitsverhältnis nahtlos an die Überlassung anschließt und der Arbeitnehmer durchgängig in demselben Betrieb tätig war. Die sechsmonatige Wartezeit soll den Parteien des Arbeitsverhältnisses die Prüfung ermöglichen, ob sie sich auf Dauer vertraglich binden wollen. Dieser Zweck kann typischerweise nur erreicht werden, wenn der Arbeitgeber während der Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht nur dessen Arbeitsleistung, sondern auch dessen sonstiges Verhalten zur ordnungsgemäßen Vertragserfüllung aus eigener Kenntnis beurteilen kann. Auch § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 4 AÜG schreibt nicht zwingend vor, dass Beschäftigungszeiten als Leiharbeiter auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG anzurechnen sind, wenn dieser im Anschluss an die Überlassung im Wege eines „Drehtüreffekts“ ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder mit einem Unternehmen begründet, das mit dem Entleiher konzernrechtlich verbunden ist. Der allgemeine Kündigungsschutz des § 1 KSchG ist nicht konzernbezogen ausgestaltet. Wird der Arbeitnehmer nach rechtlicher Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zeitnah von einem Unternehmen eingestellt, das mit seinem früheren

Arbeitgeber konzernrechtlich verbunden ist, folgt allein daraus nicht, dass Beschäftigungszeiten aus dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis bei der Berechnung der Wartezeit im neuen Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen sind. Ein Wechsel des Vertragsarbeitgebers im Unternehmensverbund gibt allerdings regelmäßig Anlass zu der Prüfung, ob nicht eine - grundsätzlich zulässige - einzelvertragliche Vereinbarung über die Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten vorliegt. Einzelvertragliche Abreden dieser Art müssen nicht ausdrücklich getroffen sein. Sie können sich auch aus konkludentem Verhalten ergeben. Veranlassen der frühere und der „neue“ Arbeitgeber den Arbeitnehmer gemeinsam zum Arbeitgeberwechsel, kann dies - neben dem Verzicht des „neuen“ Arbeitgebers auf eine Probezeit - ein Anhaltspunkt für eine konkludente Abrede über die Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten sein. Geschieht der Wechsel unter „Zwischenschaltung“ eines Leiharbeitsverhältnisses mit dem Ziel, den Verlust des Kündigungsschutzes herbeizuführen, kann der Arbeitnehmer nach dem Rechtsgedanken des § 162 BGB so zu stellen sein, als hätte er die Wartezeit bei dem „neuen“ Arbeitgeber bereits erfüllt.

c) Betriebsbedingte Kündigung

Mit der Entscheidung vom 31. Juli 2014 (- 2 AZR 422/13 -) hat der Zweite Senat seine ständige Rechtsprechung bestätigt, wonach dringende betriebliche Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 KSchG vorliegen, wenn die Umsetzung einer unternehmerischen (Organisations-)Entscheidung auf der betrieblichen Ebene spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist zu einem voraussichtlich dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs führt. Diese Prognose muss schon im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung objektiv berechtigt sein. Der bloße Kündigungswille des Arbeitgebers ist kein Grund, der eine Kündigung iSv. § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen könnte. Dazu bedarf es eines Grundes, der dem Kündigungsentschluss seinerseits zugrunde liegt. Das kann die bei Kündigungszugang bereits endgültig und vorbehaltlos getroffene Entscheidung des Arbeitgebers sein, Maßnahmen durchzuführen, die spätestens bis zum Ablauf der Kündigungsfrist den Verlust des Arbeitsplatzes zur Folge haben werden. Der betreffende Entschluss des Arbeitgebers unterliegt keinem Formzwang.

Auch bei einem mehrköpfigen Entscheidungsgremium, das letztlich nur gemeinsam entscheiden kann, bedarf es dazu in der Regel keines förmlichen Beschlusses. Der Arbeitgeber genügt seiner Darlegungs- und Beweislast aus § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG zunächst dadurch, dass er - zumindest konkludent - behauptet, er habe seine fragliche Entscheidung schon vor Zugang der Kündigung getroffen. Wenn der Arbeitnehmer dies mit - in der Regel zunächst ausreichendem - Nichtwissen bestreitet, hat der Arbeitgeber nähere tatsächliche Einzelheiten darzulegen, aus denen unmittelbar oder mittelbar geschlossen werden kann, er habe die entsprechende Absicht bereits im Kündigungszeitpunkt endgültig gehabt. Dem Arbeitgeber ist es kündigungsschutzrechtlich nicht verwehrt, Tätigkeiten, die bisher von Arbeitnehmern geleistet wurden, künftig (echten) freien Mitarbeitern oder Mitgliedern seiner Vertretungsorgane, die keine Arbeitnehmer sind, zu übertragen. Der Senat hat sich in der Entscheidung außerdem mit der Rechtsnatur des der Organstellung des Geschäftsführers einer GmbH zugrunde liegenden schuldrechtlichen Verhältnisses befasst. Das kann ein Arbeitsvertrag sein. Umgekehrt kann der zwischen einem Prokuristen und dem Arbeitgeber geschlossene Vertrag ein freier Dienstvertrag sein, wenn der Prokurist seine Tätigkeit abredgemäß in persönlicher Unabhängigkeit im Sinne der dafür rechtlich relevanten Kriterien erbringt. Das kommt insbesondere dann infrage, wenn ein bislang auf der Grundlage eines freien Dienstverhältnisses tätiger Geschäftsführer als solcher abberufen und unter Beibehaltung aller vertraglichen Absprachen zum Prokuristen mit Leitungsfunktionen bestellt wird.

d) Änderungskündigung bei Wegfall der Geschäftsgrundlage

Wird ein Krankenhaus in den Krankenhausplan des Landes Baden-Württemberg aufgenommen, ist der Träger verpflichtet, entsprechend den Regelungen der §§ 34 ff. LKHG eine Beteiligung der nachgeordneten ärztlichen Mitarbeiter an den Honorareinnahmen der liquidationsberechtigten leitenden Ärzte sicherzustellen, soweit diese Bestimmungen auf das Krankenhaus Anwendung finden. Sieht der Arbeitsvertrag eines liquidationsberechtigten leitenden Arztes keine dem Gesetz entsprechende Mitarbeiterbeteiligung vor, kann

eine Änderungskündigung mit dem Ziel gerechtfertigt sein, den gesetzlichen Abführungspflichten im Verhältnis zwischen Krankenhausträger und Chefarzt Geltung zu verschaffen. Das hat der Zweite Senat mit Urteil vom 5. Juni 2014 (- 2 AZR 615/13 -) entschieden. Nach §§ 34 ff. LKHG sind in öffentlich geförderten Krankenhäusern des Landes Baden-Württemberg die nachgeordneten ärztlichen Mitarbeiter an den Erlösen der liquidationsberechtigten Ärzte in näher bestimmter Höhe zu beteiligen. Die arbeitsvertraglichen Pflichten der mit Verträgen im Anwendungsbereich der §§ 34 ff. LKHG beschäftigten liquidationsberechtigten Ärzte werden dabei durch das Gesetz nicht unmittelbar gestaltet. Umstände, die einem Wegfall der Geschäftsgrundlage iSd. § 313 BGB gleichkommen, können ein dringendes betriebliches Änderungserfordernis iSv. §§ 2, 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG begründen. In diesem Fall sind die dafür geltenden Grundsätze zu berücksichtigen. Das Kündigungsrecht ist zwar gegenüber einer Anpassung nach § 313 BGB *lex specialis*. Das bedeutet aber nicht, dass Tatbestände, die zu einer Störung oder dem Wegfall der Geschäftsgrundlage geführt haben, in kündigungsrechtlicher Hinsicht außer Betracht bleiben müssten. Ein Festhalten an dem bisherigen Dienstvertrag mit einem liquidationsberechtigten Chefarzt kann dem Krankenhausträger im Anwendungsbereich der §§ 34 ff. LKHG unzumutbar sein, wenn die vertraglichen Vereinbarungen keine diesen Bestimmungen entsprechende Beteiligung der nachgeordneten ärztlichen Mitarbeiter an den Liquidationserlösen vorsehen. Der Senat hat sich in der Entscheidung auch mit der Frage befasst, wann ein Chefarzt leitender Angestellter iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG ist. Voraussetzung für die Wahrnehmung einer unternehmerischen (Teil-)Aufgabe iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG ist, dass dem leitenden Angestellten rechtlich und tatsächlich ein eigener und erheblicher Entscheidungsspielraum zur Verfügung steht und er kraft seiner leitenden Funktion maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmensführung ausübt. Ein solcher Einfluss kann darin bestehen, dass der leitende Angestellte selbst die Entscheidungen trifft, aber auch darin, dass er kraft seiner Schlüsselposition Entscheidungsvoraussetzungen schafft, an denen die Unternehmensleitung nicht vorbeigehen kann. Der maßgebliche Einfluss fehlt, wenn der Angestellte nur bei der rein arbeitstechnischen, vorbestimmten Durchführung unternehmerischer Entscheidungen eingeschaltet wird, etwa im Rahmen von Aufsichts-

oder Überwachungsfunktionen. Erforderlich ist im Übrigen, dass die unternehmerische Aufgabenstellung mit Entscheidungsspielraum die Tätigkeit des leitenden Angestellten prägt, dh. als deren Schwerpunkt bestimmt. Ob ein Chefarzt nach diesen Grundsätzen leitender Angestellter iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Erforderlich ist, dass er nach dem Arbeitsvertrag und der tatsächlichen Stellung in der Klinik der Leitungs- und Führungsebene zuzurechnen ist und unternehmens- oder betriebsleitende Entscheidungen entweder selbst trifft oder maßgeblich vorbereitet. Im Streitfall hat der Senat die Frage für einen ärztlichen Direktor bejaht.

e) Krankheitsbedingte außerordentliche Kündigung

In der Entscheidung des Zweiten Senats vom 23. Januar 2014 (- 2 AZR 582/13 -) ging es um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen. Der Senat hat seine Rechtsprechung bestätigt, wonach die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB auch im Fall einer außerordentlichen Kündigung mit Auslaufrist einzuhalten ist. Bei sog. Dauertatbeständen ist die Frist gewahrt, wenn die Umstände, auf die der Arbeitgeber die Kündigung stützt, noch bis mindestens zwei Wochen vor Zugang der Kündigung gegeben waren. Danach können häufige Kurzerkrankungen ein Dauertatbestand sein, der den Lauf der Frist des § 626 Abs. 2 BGB ständig neu in Gang setzt, sobald und solange wie sie den Schluss auf eine dauerhafte Krankheitsanfälligkeit zulassen und damit eine negative Gesundheitsprognose begründen. Der Dauertatbestand beginnt, wenn die aufgetretenen Kurzerkrankungen zum ersten Mal die Annahme rechtfertigen, der Arbeitnehmer sei dauerhaft krankheitsanfällig. Er endet, sobald die zurückliegenden Erkrankungen die betreffende negative Prognose nicht mehr stützen. Sein Ende tritt deshalb nicht schon mit dem Ende der letzten Arbeitsunfähigkeit vor Beginn eines hinreichend langen Zeitraums ohne krankheitsbedingte Ausfälle ein, sondern erst mit dem Erreichen der ausreichenden Länge eben dieses Zeitraums. Der Zweite Senat hat außerdem seine Rechtsprechung fortgeführt, dass Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB sein kann. Voraussetzung ist in der Regel zunächst, dass die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung für

den Arbeitgeber ausgeschlossen ist. Voraussetzung ist sodann, dass der Arbeitgeber bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses - ggf. über Jahre hinweg - erhebliche Entgeltzahlungen zu erbringen hätte, ohne dass dem nennenswerte Arbeitsleistungen gegenüberstünden, das Arbeitsverhältnis also „sinnentleert“ wäre. Davon konnte nach Ansicht des Senats im Streitfall bei einer zu prognostizierenden Arbeitsunfähigkeit im Umfang von gut einem Drittel der Jahresarbeitszeit nicht die Rede sein.

f) Konsultationsverfahren und Massenentlassungsanzeige

Änderungskündigungen sind nach dem Urteil des Zweiten Senats vom 20. Februar 2014 (- 2 AZR 346/12 -) „Entlassungen“ im Sinne von § 17 KSchG. Sie zählen bei der Berechnung der für eine Anzeige maßgebenden Zahl zu entlassender Arbeitnehmer mit. Dafür kommt es nicht darauf an, ob von einer Änderungskündigung betroffene Arbeitnehmer das ihnen unterbreitete Änderungsangebot bei oder nach Zugang der Kündigungserklärung abgelehnt oder - ggf. unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG - angenommen haben. Hat der Arbeitgeber eine - unter Berücksichtigung erklärter Änderungskündigungen - erforderliche Anzeige gegenüber der Agentur für Arbeit nicht erstattet, ist eine der Anzeigepflicht unterliegende Beendigungskündigung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot iSv. § 134 BGB unwirksam. Der Senat hat in der Entscheidung außerdem seine Rechtsprechung fortgeführt, wonach der Arbeitgeber, der sich zur Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung auf einen Rückgang des Beschäftigungsvolumens infolge eines verringerten Auftragsbestands beruft, darlegen muss, dass nicht nur eine kurzfristige Abwärtsbewegung vorliegt, sondern eine dauerhafte Auftragseinbuße zu erwarten ist. Die Möglichkeit einer „normalen“, im Rahmen des Üblichen liegenden Auftragsschwankung muss prognostisch ausgeschlossen sein. Dazu bedarf es regelmäßig eines Vergleichs der maßgebenden Daten aus repräsentativen Referenzperioden.

g) Staffelung der Kündigungsfristen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit

Die von der Beschäftigungsdauer abhängige Staffelung der Kündigungsfristen in § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB verletzt das Verbot der Altersdiskriminierung nicht. Das hat der Sechste Senat mit Urteil vom 18. September 2014 (- 6 AZR 636/13 -) entschieden. Die Verlängerung der Kündigungsfristen durch § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB verfolgt das Ziel, länger beschäftigten und damit betriebstreuen, typischerweise älteren Arbeitnehmern einen verbesserten Kündigungsschutz zu gewähren. Dieses Ziel ist rechtmäßig iSd. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b RL 2000/78/EG. Ungeachtet des Anstiegs der Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer ist das Alter selbst bei vorhandener Ausbildung nach wie vor ein Vermittlungshemmnis. Ältere Arbeitnehmer benötigen nach wie vor längere Zeit als jüngere Arbeitnehmer für die Arbeitsplatzsuche. Die Verlängerung der Kündigungsfristen durch § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB ist deshalb zur Erreichung des Differenzierungsziels auch in ihrer konkreten Staffelung angemessen und erforderlich iSd. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i RL 2000/78/EG. Damit entfällt der Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters.

3. Sonderkündigungsschutz

Nimmt der Arbeitgeber die Äußerungen eines „Wahlbewerbers“ zum Anlass für eine Kündigung, ist diese gemäß § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG nur wirksam, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen, und entweder die Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 Abs. 1 BetrVG oder - wenn ein Betriebsrat nicht gebildet ist - eine entsprechende gerichtliche Entscheidung vorliegt. Arbeitnehmer, die für das Amt des Wahlvorstands zur Durchführung einer Betriebsratswahl kandidieren oder vorgeschlagen werden, sind nach der Entscheidung des Zweiten Senats vom 31. Juli 2014 (- 2 AZR 505/13 -) keine Wahlbewerber im gesetzlichen Sinne. Sie genießen daher keinen Sonderkündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG.

4. Beendigung kraft Gesetzes

Die Folgen der Schließung einer Betriebskrankenkasse durch die Aufsichtsbehörde auf bestehende Arbeitsverhältnisse waren Gegenstand der Urteile des Zweiten Senats vom 21. November 2013 (- 2 AZR 474/12 - und - 2 AZR 598/12 -). Wird eine Betriebskrankenkasse gemäß § 153 SGB V durch die Aufsichtsbehörde geschlossen, geht sie als ein mit öffentlich-rechtlichen Befugnissen ausgestatteter Sozialversicherungsträger iSv. § 4 Abs. 1, Abs. 2 SGB V unter. Dies führt jedoch weder zum sofortigen Verlust ihrer Rechtspersönlichkeit als solcher noch zu einer Beendigung der mit ihr bestehenden Arbeitsverhältnisse „ipso iure“. Die Betriebskrankenkasse gilt gemäß § 155 Abs. 1 Satz 2 SGB V als fortbestehend, soweit es der Zweck der Abwicklung erfordert. In diesem Rahmen ist sie uneingeschränkt handlungsfähig und hat die Rechtsstellung als Arbeitgeberin weiterhin inne. Erst mit dem vollständigen Abschluss der Abwicklung geht sie endgültig unter. Gemäß § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V enden die Vertragsverhältnisse der Beschäftigten von Innungskrankenkassen, die nicht nach Abs. 3 der Vorschrift „untergebracht“ werden, mit dem Tag der Schließung der Kasse. Den Beschäftigten ist nach § 164 Abs. 3 Satz 3 SGB V bei dem Landesverband der Innungskrankenkassen oder einer anderen Innungskrankenkasse eine Stellung anzubieten, die ihnen unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten und bisherigen Dienststellung zuzumuten ist. Diese Regelungen finden nach § 155 Abs. 4 Satz 9 SGB V auf Betriebskrankenkassen mit der Maßgabe Anwendung, „dass § 164 Abs. 3 Satz 3 nur für Beschäftigte gilt, deren Arbeitsverhältnis nicht durch ordentliche Kündigung beendet werden kann“. Die Auslegung der Bestimmungen ergibt, dass die Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die ordentlich gekündigt werden können, nicht nach § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V enden. Da Beschäftigte von Betriebskrankenkassen, deren Arbeitsverhältnisse ordentlich kündbar sind, nicht nach § 164 Abs. 3 Satz 3 SGB V untergebracht werden müssen, findet die Regelung des § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V auf sie keine Anwendung. Zur Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse bedarf es einer Kündigung, die den Regelungen des allgemeinen Kündigungsschutzrechts unterliegt. Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die nicht mehr ordentlich gekündigt werden können, enden nach der Auslegung der Bestimmungen allenfalls

bei Ablehnung eines nach § 164 Abs. 3 Satz 3 SGB V zumutbaren Angebots. Die Darlegungs- und Beweislast für die Unterbreitung eines zumutbaren Angebots iSv. § 164 Abs. 3 Satz 3 SGB V trifft die Krankenkasse, soweit sie sich auf die Beendigungswirkung des § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V berufen will. Eine aus Anlass der Schließung einer Betriebskrankenkasse erklärte außerordentliche Kündigung unterliegt hinsichtlich der Anforderungen an den wichtigen Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB keinen rechtlichen Besonderheiten. Der Senat hat außerdem entschieden, dass ein Kündigungsschutzantrag des Arbeitnehmers regelmäßig als unechter Hilfsantrag zu verstehen ist, wenn er eine Kündigung betrifft, die der Arbeitgeber „vorsorglich“ für den Fall erklärt, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits aufgrund eines zwischen den Parteien umstrittenen anderen Beendigungstatbestands aufgelöst worden ist, welcher zeitlich vor oder zeitgleich mit der Kündigung Wirkung entfalten soll. Er ist nur für den Fall gestellt, dass der Arbeitnehmer mit seinem gegen die anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Hauptantrag obsiegt. Er ist dementsprechend nach § 158 Abs. 2 BGB auflösend bedingt durch ein Unterliegen mit dem Hauptantrag. Ein solcher Hilfsantrag wahrt die Dreiwochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG.

5. Befristung/Bedingungskontrollrecht

a) Sachgrundlose Befristung - Rechtsmissbrauch

Die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Arbeitgeber iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist nach der Entscheidung des Siebten Senats vom 4. Dezember 2013 (- 7 AZR 290/12 -) der Vertragsarbeitgeber. Das ist die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Diesem Verständnis des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG stehen unionsrechtliche Vorgaben nicht entgegen. Der unionsrechtlich vorgegebenen Missbrauchskon-

trolle ist mit der - auch bereits nach nationalem Recht gebotenen - Rechtsmissbrauchs-, Vertragsgestaltungs- oder Umgehungskontrolle (§ 242 BGB) Rechnung getragen. Bei einer rechtsmissbräuchlichen Ausnutzung der durch § 14 Abs. 2 TzBfG eröffneten Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsverhältnisses kann sich der unredliche Vertragspartner nicht auf die Befristung berufen. Darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen einer missbräuchlichen Vertragsgestaltung ist derjenige, der eine solche geltend macht, bei einer Befristungsabrede also regelmäßig der Arbeitnehmer. Allerdings ist insoweit den Schwierigkeiten, die sich aus den fehlenden Kenntnismöglichkeiten des Arbeitnehmers ergeben, durch die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Rechnung zu tragen. Es genügt zunächst, dass der Arbeitnehmer - soweit er die Überlegungen des Arbeitgebers, die zu der Befristung geführt haben, nicht kennt - einen Sachverhalt vorträgt, der die Missbräuchlichkeit der Befristung nach § 242 BGB indiziert. Der Arbeitgeber muss sich sodann im Einzelnen auf diesen Vortrag einlassen. Er kann einzelne Tatsachen konkret bestreiten oder Umstände vortragen, welche den Sachverhalt in einem anderen Licht erscheinen lassen. Trägt der Arbeitgeber nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gilt der schlüssige Sachvortrag des Arbeitnehmers als zugestanden.

b) Sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse von Betriebsratsmitgliedern

Die nach § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisse von Betriebsratsmitgliedern enden nach dem Urteil des Siebten Senats vom 25. Juni 2014 (- 7 AZR 847/12 -) ebenso wie diejenigen anderer Arbeitnehmer grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Befristung. Wird mit einem Betriebsratsmitglied während dessen Amtszeit eine - weitere - Befristungsabrede getroffen, kann diese unwirksam sein, wenn dem Betriebsratsmitglied nur wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit lediglich ein befristetes statt eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses angeboten wird. Benachteiligt der Arbeitgeber ein befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied, indem er wegen dessen Betriebsrats Tätigkeit den Abschluss eines Folgevertrags ablehnt, kann das Betriebsratsmitglied ge-

mäß § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2, § 249 Abs. 1 BGB im Wege der Naturalrestitution den Abschluss des Folgevertrags als Schadensersatz beanspruchen. § 15 Abs. 6 AGG steht einem solchen Anspruch nicht entgegen. Grundsätzlich trägt das Betriebsratsmitglied, das den Arbeitgeber auf Abschluss eines Folgevertrags in Anspruch nimmt, die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer unzulässigen Benachteiligung. Es kommen aber die Grundsätze der abgestuften Darlegungs-, Einlassungs- und Beweislast zur Anwendung.

c) Befristete Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern

Mit Urteil vom 28. Mai 2014 (- 7 AZR 360/12 -) hat der Siebte Senat entschieden, dass die Regelungen in § 14 Abs. 3 Sätze 1 und 2 TzBfG in der ab 1. Mai 2007 geltenden Fassung mit Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht vereinbar sind, jedenfalls soweit es um deren erstmalige Anwendung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien geht. Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, können, sofern die weiteren Voraussetzungen des § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG vorliegen, sachgrundlos befristet werden.

c) Auflösende Bedingung in einem Tarifvertrag

Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG findet nach der Entscheidung des Siebten Senats vom 23. Juli 2014 (- 7 AZR 771/12 -) keine Anwendung, wenn ein einschlägiger Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist, der seinerseits eine Befristung oder eine auflösende Bedingung vorsieht. Das gilt unabhängig davon, ob der Tarifvertrag aufgrund Tarifgebundenheit, Allgemeinverbindlicherklärung oder arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung findet. Die einem Tarifvertrag zukommende Ausgewogenheit, die insbesondere die Warnfunktion des Schriftformerfordernisses des § 14 Abs. 4 TzBfG entbehrlich macht, ist allerdings nur dann gegeben, wenn der Tarifvertrag insgesamt auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet und nicht nur einzelne, den Arbeitnehmer belastende Regelungen in Bezug genommen sind. Der Senat hat außer-

dem entschieden, dass eine im Arbeitsvertrag geregelte dynamische Bezugnahme auf den BAT und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifbestimmungen in der für das Land Baden-Württemberg jeweils geltenden Fassung einer AGB-Kontrolle standhält. Die in § 33 TV-L geregelte auflösende Bedingung des Arbeitsverhältnisses wegen teilweiser Erwerbsminderung verletzt weder das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB noch ist sie überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB. Bereits § 59 BAT enthielt eine solche - in einem Tarifvertrag mit einem öffentlichen Arbeitgeber nicht ungewöhnliche - Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung wegen Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente. Deshalb war zu erwarten, dass sie auch Bestandteil ablösender Tarifverträge sein würde. Tarifliche Bestimmungen, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eintritt einer auflösenden Bedingung führen, müssen den Anforderungen der arbeitsrechtlichen Befristungskontrolle genügen. Nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats rechtfertigt der dauerhafte Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur, wenn der Arbeitnehmer durch eine dauerhafte Rentenleistung wirtschaftlich abgesichert wird. Außerdem darf der Eintritt der Bedingung nicht vom Belieben des Arbeitgebers abhängen; erst die sozialrechtliche Dispositionsbefugnis des Arbeitnehmers erlaubt den Auflösungsstatbestand ohne Kündigung. Schließlich muss eine auflösende Bedingung ebenso wie die Zweckbefristung hinreichend bestimmt sein. Der Senat hat ausdrücklich offengelassen, ob und inwieweit die Regelungen in § 33 Abs. 2 bis 4 TV-L diesen Anforderungen entsprechen. Jedenfalls wird der Fristbeginn für das Weiterbeschäftigungsverlangen nach § 33 Abs. 3 TV-L nicht mit Zugang des Rentenbescheids in Lauf gesetzt, sondern erst durch die Mitteilung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis enden werde. Diese Auslegung des § 33 Abs. 3 TV-L ist durch die nach Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Interessen des Arbeitnehmers an einem effektiven Bestandsschutz verfassungsrechtlich geboten.

6. Weiterbeschäftigungsanspruch

Stellt ein Arbeits- oder Landesarbeitsgericht fest, dass ein Arbeitsverhältnis durch eine Befristungsabrede nicht beendet wurde, ist der Arbeitgeber nach der Entscheidung des Neunten Senats vom 22. Juli 2014 (- 9 AZR 1066/12 -) aufgrund des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs grundsätzlich auch dann für die weitere Dauer des Rechtsstreits zur Beschäftigung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer die Verurteilung des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung nicht beantragt hatte und die Parteien weder ausdrücklich noch konkludent einen Vertrag über die Weiterbeschäftigung geschlossen haben. Gibt ein Arbeitsgericht der Weiterbeschäftigungsklage eines Arbeitnehmers statt, tituliert es einen bestehenden Anspruch. Es handelt sich nicht um ein Gestaltungsurteil, das die Rechtslage ändert. Erwirkt der Arbeitnehmer mit einem Befristungskontrollantrag ein klagestattgebendes Urteil und beschäftigt der Arbeitgeber ihn daraufhin zur Erfüllung des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs, muss dieser Weiterbeschäftigung nicht zwangsläufig zusätzlich ein neuer (befristeter) Arbeitsvertrag der Parteien zugrunde liegen. Dies gilt auch dann, wenn die Beschäftigungspflicht nicht tituliert ist und der Arbeitgeber insofern nicht zur Abwendung einer drohenden Zwangsvollstreckung leistet. Kommt der Arbeitgeber der materiell-rechtlichen Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach und weist er den Arbeitnehmer darauf hin, dass er nur dessen Weiterbeschäftigungsanspruch erfüllen und weder das Arbeitsverhältnis über das Befristungsende hinaus fortsetzen noch ein neues Arbeitsverhältnis begründen will, hindert dies die Annahme einer vereinbarten Prozessbeschäftigung. Der Senat hat außerdem im Anschluss an die Rechtsprechung des Siebten Senats aus dem Urteil vom 29. Juni 2011 (- 7 AZR 6/10 -) entschieden, dass zwischen dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses und dem Widerspruch des Arbeitgebers nach § 15 Abs. 5 TzBfG ein zeitlicher Zusammenhang erforderlich ist. Ein solcher Zusammenhang ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Widerspruch zu einem Zeitpunkt erklärt wird, in dem bereits ein Rechtsstreit über die Wirksamkeit der Befristung anhängig ist und der Arbeitgeber sich gegen die Klage verteidigt.

VI. Betriebsübergang

1. Voraussetzungen des Betriebsübergangs

In der Entscheidung vom 22. Mai 2014 (- 8 AZR 1069/12 -) hat sich der Achte Senat mit den Voraussetzungen des Betriebs(teil)übergangs im öffentlichen Dienst auseinandergesetzt. Im Streitfall hatte die beklagte Gemeinde die Aufgabe der aktiven Arbeitsvermittlung nach dem SGB II, die bisher von einer von ihr beauftragten kommunalen Anstalt des öffentlichen Rechts erfüllt wurde, nunmehr selbst wahrgenommen. Der Senat hat seine Rechtsprechung bestätigt, wonach den für das Vorliegen eines Betriebs(teil)übergangs maßgebenden Kriterien je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zukommt. Kommt es - wie bei der Arbeitsvermittlung - im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft an, kann eine strukturierte Gesamtheit von Arbeitnehmern trotz des Fehlens nennenswerter materieller oder immaterieller Vermögenswerte eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Wenn eine Einheit ohne nennenswerte Vermögenswerte funktioniert, kann die Wahrung ihrer Identität nicht von der Übernahme derartiger Vermögenswerte abhängen. Die Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit ist in diesem Fall anzunehmen, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt. Im öffentlichen Dienst kommt § 613a Abs. 1 BGB iVm. der Richtlinie 2001/23/EG bei einer Übertragung wirtschaftlicher Tätigkeiten - jedoch grundsätzlich nicht bei einer Übertragung von Tätigkeiten in Ausübung hoheitlicher Befugnisse - zur Anwendung. Dabei kommt es nicht darauf an, ob einer juristischen Person des öffentlichen Rechts insgesamt Hoheitsprivilegien oder Zwangsbefugnisse zur Verfügung stehen, sondern ob solche im fraglichen Betriebsteil angesiedelt sind. Die Feststellung einer wirtschaftlichen Einheit als hinreichend strukturierte und selbständige Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck hängt nicht davon ab, ob eine - beispielsweise gesetzliche - Aufgabe vollständig oder Teile davon der betreffenden Einheit übertragen sind. Der „eigene Zweck“ kann auch eine Teilaufgabe innerhalb

einer größeren Aufgabenstellung sein, solange es sich nach den im Einzelfall maßgebenden Umständen der vorzunehmenden Gesamtbewertung um eine wirtschaftliche Einheit iSd. § 613a BGB handelt. Arbeitsvermittlung (Beratung und Vermittlung) stellt grundsätzlich eine wirtschaftliche Tätigkeit dar. Dass sie teilweise staatlichen Stellen obliegt, ändert daran nichts.

2. Rechtsfolgen des Betriebsübergangs

Mit Urteil vom 20. März 2014 (- 8 AZR 1/13 -) hat der Achte Senat entschieden, dass es sich bei § 613a BGB um zwingendes Recht handelt, der Betriebs(teil)übergang erfolgt von Rechts wegen. Ein im Zeitpunkt des Übergangs zwischen dem Veräußerer und einem im übertragenen Betrieb(steil) beschäftigten Arbeitnehmer bestehendes Arbeitsverhältnis ist als zu diesem Zeitpunkt vom Veräußerer auf den Erwerber übergegangen anzusehen. Der Übergang erfolgt unabhängig davon, welche ggf. anderslautenden Absprachen zwischen Veräußerer und Erwerber - beispielsweise in einem Betreiber- und/oder in einem Personalgestellungsvertrag - erfolgt sind. Der Senat hat außerdem seine Rechtsprechung bestätigt, wonach ein Erfolg im Kündigungsschutzprozess nach der punktuellen Streitgegenstandstheorie voraussetzt, dass zum Zeitpunkt der Kündigung (noch) ein Arbeitsverhältnis besteht. Dies gilt auch im Falle des Betriebsübergangs. Die Kündigung eines Betriebsveräußerers nach der Betriebsübertragung geht mangels eines mit ihm bestehenden Arbeitsverhältnisses ins Leere. Eine gleichwohl erhobene Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung ist unbegründet.

3. Widerspruch

Der Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB ist nach der Entscheidung des Achten Senats vom 24. April 2014 (- 8 AZR 369/13 -) gegenüber dem „neuen Inhaber“ oder dem „bisherigen Arbeitgeber“ zu erklären; er richtet sich gegen den letzten Übergang des Arbeitsverhältnisses infolge des letzten Betriebsübergangs. „Bisheriger Arbeitgeber“ im Sinne von § 613a Abs. 6 BGB ist derjenige, der bis zum letzten Betriebsübergang den Betrieb innehatte. „Neuer Inhaber“ ist

der Erwerber beim letzten Betriebsübergang. Gegenüber einem ehemaligen Arbeitgeber mit Bezug auf einen früheren Betriebsübergang kann ein Widerspruch nicht mehr erklärt werden.

VII. Betriebliche Altersversorgung

1. Altersgrenzen

Eine Bestimmung in einer Pensionsordnung, nach der ein Anspruch auf eine Invalidenrente bei Berufsunfähigkeit nur besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalls mindestens das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 10. Dezember 2013 (- 3 AZR 796/11 -) wirksam. Sie verstößt weder gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters noch führt sie zu einer unangemessenen Benachteiligung iSd. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Da die Wahrscheinlichkeit, invalide zu werden, ab dem 50. Lebensjahr steigt, ist die Vollendung des 50. Lebensjahres ein sachgerechter Anknüpfungspunkt für Leistungen der Invaliditätsversorgung bei Berufsunfähigkeit. Der Ausschluss von der Invaliditätsversorgung bei Berufsunfähigkeit für den Fall, dass der Versorgungsfall eintritt, bevor der Mitarbeiter das 50. Lebensjahr vollendet hat, hält - auch unter Beachtung der grundrechtlichen Wertungen des Art. 3 Abs. 1 GG - einer Überprüfung anhand der Maßstäbe der §§ 307 ff. BGB stand.

Dagegen verstößt eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersrente nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung der nach der Versorgungsordnung vorgesehenen zehnjährigen Wartezeit das 55. Lebensjahr vollendet hat, gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und ist deshalb nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Das hat der Dritte Senat mit Urteil vom 18. März 2014 (- 3 AZR 69/12 -) entschieden. Die Festsetzung von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen ist nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG grundsätzlich zulässig. Die in der Versorgungsregelung bestimmte konkrete Altersgrenze muss allerdings nach § 10

Satz 2 AGG angemessen sein. Dies ist nicht der Fall bei einer Regelung in einer Versorgungsordnung, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersrente nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung der nach der Versorgungsordnung vorgesehenen zehnjährigen Wartezeit das 55. Lebensjahr vollendet hat. Dadurch werden Arbeitnehmer, die bei Beginn ihres Arbeitsverhältnisses das 45. Lebensjahr vollendet haben, von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen, obwohl sie noch mindestens 20 Jahre betriebsstreu sein können. Die Regelung verstößt daher gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und ist nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

2. Spätehenklausel

Eine Versorgungszusage kann den Anspruch auf Witwen-/Witwerversorgung nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 15. Oktober 2013 (- 3 AZR 294/11 -) davon abhängig machen, dass die Ehe vor dem Eintritt des Versorgungsfalls beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer geschlossen wurde. Die einschränkende Voraussetzung bewirkt weder eine unmittelbare noch eine unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Alters. Sie hält - auch unter Beachtung der grundrechtlichen Wertungen der Art. 3 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 GG - einer Überprüfung anhand der Maßstäbe der §§ 307 ff. BGB stand. Die Regelung enthält eine legitime Risikobegrenzung. Macht eine Versorgungszusage den Anspruch auf Witwen-/Witwerversorgung davon abhängig, dass die Ehe vor dem Eintritt des Versorgungsfalls beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer geschlossen wurde, spricht ihr Zweck dafür, nicht nur diejenigen Versorgungsberechtigten von der Hinterbliebenenversorgung auszuschließen, die nach Eintritt des Versorgungsfalls erstmalig eine Ehe schließen. Auch Versorgungsberechtigte, die nach Eintritt des Versorgungsfalls geschieden werden und sich wiederverheiraten, haben keinen Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung. Dies gilt auch dann, wenn sie ihren geschiedenen Ehegatten erneut heiraten.

3. Gespaltene Rentenformel

Mit Urteil vom 18. März 2014 (- 3 AZR 952/11 -) hat der Dritte Senat seine Rechtsprechung aus den Urteilen vom 23. April 2013 (- 3 AZR 475/11 -, - 3 AZR 23/11 - und - 3 AZR 512/11 -) fortgeführt. Er hat entschieden, dass eine vor dem 1. Januar 2003 abgeschlossene Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung höhere Versorgungsleistungen vorsieht als für den darunter liegenden Teil (sog. gespaltene Rentenformel), nach der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze zum 1. Januar 2003 durch § 275c SGB VI nicht ergänzend dahin ausgelegt werden kann, dass die Versorgungsleistungen so zu berechnen sind, als wäre die „außerplanmäßige“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze nicht erfolgt. Die Anpassung einer Betriebsvereinbarung nach den Grundsätzen über die Störung der Geschäftsgrundlage kann allenfalls der Betriebsrat als Partei der Betriebsvereinbarung, nicht aber der einzelne nachteilig betroffene Arbeitnehmer verlangen.

4. Einstandspflicht

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden, und macht die Pensionskasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch, Fehlbeträge durch Herabsetzung der Leistungen auszugleichen, hat der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG dem Versorgungsempfänger gegenüber nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 30. September 2014 (- 3 AZR 617/12 -) auch dann im Umfang der Leistungskürzungen einzustehen, wenn er auf die Verwaltung des Vermögens und die Kapitalanlage der Pensionskasse sowie auf deren Beschlussfassungen keinen Einfluss nehmen konnte. Der Senat hat zudem entschieden, dass nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG die Verpflichtung zur Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG entfällt, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung iSd. § 1b Abs. 2 oder über eine Pensionskasse iSd. § 1b Abs. 3

durchgeführt wird, ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden und zur Berechnung der garantierten Leistung der nach § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a VAG festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird. Beide Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nimmt über die Verweisung auf den nach § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a VAG festgesetzten Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung ausschließlich den in § 2 Abs. 1 Deckungsrückstellungsverordnung bestimmten Höchstrechnungszins in Bezug. Dieser Höchstrechnungszins - und nicht ein von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) genehmigter höherer Rechnungszins - ist auch dann maßgeblich, wenn der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung über eine „regulierte“ Pensionskasse durchführt. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG ist zwar auch auf Versorgungszusagen anwendbar, die vor dem Inkrafttreten der Bestimmung am 1. Januar 1999 erteilt wurden; allerdings gilt er nicht für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die vor dem Inkrafttreten der Deckungsrückstellungsverordnung am 16. Mai 1996 erteilt wurden. Der Senat hat sich in der Entscheidung außerdem der Rechtsprechung des BGH angeschlossen, wonach nur derjenige, der ein rechtliches Interesse daran hat, dass in einem zwischen anderen Personen anhängigen Rechtsstreit eine Partei obsiegt, dieser Partei nach § 66 Abs. 1 ZPO zum Zwecke ihrer Unterstützung beitreten kann. Das setzt voraus, dass der Nebenintervenient zu der unterstützten Partei oder zu dem Gegenstand des Rechtsstreits in einem Rechtsverhältnis steht, auf das die Entscheidung des Rechtsstreits durch ihren Inhalt oder ihre Vollstreckung unmittelbar oder auch nur mittelbar „rechtlich“ einwirkt. Ein bloß wirtschaftliches oder tatsächliches Interesse an dem Obsiegen der unterstützten Partei reicht für die Zulässigkeit der Nebenintervention nicht aus.

5. Ergänzungsanspruch bei Pensionskassenrente

Hat der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die von einer Pensionskasse nach deren Satzung zu erbringen sind, und bleiben im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeit-

nehmers aus dem Arbeitsverhältnis die bei Eintritt des Versorgungsfalls von der Pensionskasse zu erbringenden, auf Arbeitgeberbeiträgen beruhenden satzungsmäßigen Leistungen hinter dem nach § 2 Abs. 1 BetrAVG errechneten arbeitgeberfinanzierten Teilanspruch zurück, ist der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG verpflichtet, den Differenzbetrag in Ergänzung zu den von der Pensionskasse erbrachten Leistungen zu zahlen, wenn er nicht die sog. versicherungsrechtliche Lösung nach § 2 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 BetrAVG verlangt hat. Das hat der Dritte Senat mit Urteil vom 18. Februar 2014 (- 3 AZR 542/13 -) entschieden. Sind einem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die von einer Pensionskasse zu erbringen sind, kann dies im Falle des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis dazu führen, dass der bis dahin aufgrund der erbrachten Beitragsleistungen entstandene Versorgungsanspruch gegenüber der Pensionskasse geringer ist als der zeitanteilig nach § 2 Abs. 1 BetrAVG ermittelte Teilanspruch. Nach § 2 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Differenzbetrag, soweit er auf Arbeitgeberbeiträgen beruht, in Ergänzung zu den Leistungen der Pensionskasse zu zahlen, wenn er nicht die sog. versicherungsrechtliche Lösung nach § 2 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 BetrAVG verlangt hat. Der Senat hat außerdem entschieden, dass es bei einer zugesagten betrieblichen Altersversorgung, die aus mehreren Komponenten besteht, von der Ausgestaltung der Versorgungszusage abhängt, ob und gegebenenfalls inwieweit die einzelnen Bestandteile für die zeiträtlerische Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft eines vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmers nach § 2 Abs. 1 BetrAVG einheitlich oder getrennt zu betrachten sind.

6. Entgeltumwandlung

Nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 21. Januar 2014 (- 3 AZR 807/11 -) ist der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen. Eine derartige Hinweispflicht ergibt sich nicht aus den Bestimmungen des BetrAVG. Auch aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht

(Fürsorgepflicht) ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer über die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung aufzuklären.

7. Anpassung

Wird der Versorgungsschuldner durch Veräußerung seines operativen Geschäfts auf einen Erwerber im Wege des Betriebsübergangs zu einer Rentnergesellschaft, ist es dieser auch dann nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf eine für eine Betriebsrentenanpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG nicht ausreichende wirtschaftliche Lage zu berufen, wenn die Rentnergesellschaft nicht so ausgestattet wurde, dass sie nicht nur die laufenden Betriebsrenten zahlen kann, sondern auch zu den gesetzlich vorgesehenen Anpassungen in der Lage ist. Das hat der Dritte Senat mit Urteil vom 17. Juni 2014 (- 3 AZR 298/13 -) entschieden. § 16 Abs. 1 BetrAVG sieht nur eine Anpassungsprüfung vor, die auch die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners berücksichtigt. Dabei kommt es auf die tatsächliche wirtschaftliche Lage und nicht auf eine fiktive Lage an, die bestanden hätte, wenn unternehmerische Entscheidungen anders getroffen worden wären. Eine fiktive Fortschreibung früherer wirtschaftlicher Verhältnisse kommt nicht in Betracht. Andernfalls müsste der Versorgungsschuldner die Anpassung ggf. aus der Vermögenssubstanz finanzieren. Dies will § 16 Abs. 1 BetrAVG jedoch verhindern. Eine andere Beurteilung ist auch dann nicht geboten, wenn die für eine Betriebsrentenanpassung nicht hinreichende wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners auf Einflussmaßnahmen aufgrund konzernrechtlicher Verflechtungen beruht. Derartige Umstände können allenfalls einen Berechnungsdurchgriff auf die günstige wirtschaftliche Lage eines anderen Konzernunternehmens zur Folge haben. Wird der Versorgungsschuldner durch Veräußerung seines operativen Geschäfts an einen Erwerber im Wege eines Betriebsübergangs zu einer Rentnergesellschaft und ist die Rentnergesellschaft nicht so ausgestattet worden, dass sie auch zu den in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG vorgesehenen Anpassungen in der Lage ist, können die Betriebsrentner eine Betriebsrentenanpassung grundsätzlich nicht im Wege des Schadensersatzes verlangen. Den versorgungspflichtigen Arbeitgeber trifft in diesem Fall auch

keine Verpflichtung, die Rentnergesellschaft so auszustatten, dass sie nicht nur zur Zahlung der laufenden Betriebsrenten, sondern auch zu den gesetzlich vorgesehenen Anpassungen imstande ist. Eine solche Verpflichtung folgt nicht aus § 613a BGB. Die Grundsätze, die der Senat mit Urteil vom 11. März 2008 (- 3 AZR 358/06 -) zur Ausstattung einer Rentnergesellschaft entwickelt hat, auf die Versorgungsverbindlichkeiten im Wege der Ausgliederung nach dem Umwandlungsgesetz übertragen wurden, sind auf eine Rentnergesellschaft, die durch Übertragung ihres operativen Geschäfts im Wege des Betriebsübergangs auf einen Betriebserwerber entsteht, nicht anwendbar.

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Hält der Versorgungsberechtigte die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers für unrichtig, muss er dies vor dem nächsten Anpassungstichtag dem Arbeitgeber gegenüber wenigstens außergerichtlich geltend machen. Eine Klage, die zwar innerhalb dieser Frist bei Gericht eingeht, dem Arbeitgeber aber erst danach zugestellt wird, wahrt die Frist nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 21. Oktober 2014 (- 3 AZR 690/12 -) nicht. § 16 BetrAVG fordert einen tatsächlichen Zugang der Rüge beim Arbeitgeber innerhalb der Rügefrist. Aus § 167 ZPO folgt nichts anderes. Die Auslegung von § 16 BetrAVG ergibt, dass die Rüge einer unzutreffenden Anpassungsentscheidung dem Arbeitgeber bis zum Ablauf des Tages zugegangen sein muss, der dem folgenden Anpassungstichtag vorangeht. Der Arbeitgeber muss, um seine wirtschaftliche Lage zuverlässig beurteilen zu können, bereits am jeweils aktuellen Anpassungstichtag wissen, ob und in wie vielen Fällen eine vorangegangene Anpassungsentscheidung gerügt wurde. Die Rügefrist dient daher nicht der Rechtssicherheit für die Vergangenheit, sondern der rechtzeitigen Sicherstellung von Entscheidungsgrundlagen für die Zukunft.

8. Insolvenzversicherung

Die Einstandspflicht des Pensionssicherungsvereins nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG erfasst nach dem Urteil des Dritten Senats vom 20. Mai 2014 (- 3 AZR 1094/12 -) nur Ansprüche auf Versorgungsleistungen, bei denen es sich um betriebliche Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG handelt. Sowohl die Regelung des § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG als auch diejenige des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG erfordern, dass der Arbeitgeber die Versorgungszusage erteilt hat. Hieran fehlt es, wenn einem bei einer Tochtergesellschaft angestellten Mitarbeiter von der Konzernobergesellschaft Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt wurden. § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG erweitert den nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG für die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer geltenden Insolvenzschutz auf sonstige Personen, denen aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen eine Versorgungszusage erteilt wurde. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Tätigkeit aufgrund von vertraglichen Beziehungen zwischen dem Begünstigten und dem Unternehmen erbracht wird. Nicht ausreichend ist es, wenn die Tätigkeit dem Unternehmen nur wirtschaftlich zugutekommt.

VIII. Konkurrentenklage

Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes hat im Konkurrentenklageverfahren nach der Entscheidung des Neunten Senats vom 6. Mai 2014 (- 9 AZR 724/12 -) sachlich nachvollziehbar darzulegen, dass seine Festlegung des Anforderungsprofils den Anforderungen der zu besetzenden Stelle entspricht und den Anforderungen keine sachfremden Erwägungen zugrunde liegen. Grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Rahmen seiner Organisationsgewalt frei, für zu besetzende Stellen ein Anforderungsprofil aufzustellen, dessen Erfüllung Voraussetzung für die Teilnahme am Bewerbungsverfahren ist. Die Festlegung des Anforderungsprofils muss im Hinblick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle sachlich nachvollziehbar sein. Dies hat der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes darzulegen. Ob die gestellten Anforder-

rungen sachfremd sind, unterliegt trotz eines dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes nach Art. 33 Abs. 2 GG gewährten Beurteilungsspielraums einer gerichtlichen Kontrolle. Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes genügt seiner Darlegungslast zum gestellten Anforderungsprofil nicht dadurch, dass er auf die in der Ausschreibung genannte Vergütungs-/Entgeltgruppe verweist. Allein aus der angestrebten Eingruppierung kann nicht der Schluss gezogen werden, die zu besetzende Stelle erfordere tatsächlich sämtliche für die angestrebte Eingruppierung notwendigen Merkmale.

2. Abschnitt Kollektives Arbeitsrecht

I. Koalitionsrecht

Die Aufforderung eines Arbeitgebers an die in seinem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zu erklären, ob sie einer bestimmten Gewerkschaft angehören, kann die Koalitionsbetätigungsfreiheit der betroffenen Gewerkschaft unzulässig einschränken. Das hat der Erste Senat mit Urteil vom 18. November 2014 (- 1 AZR 257/13 -) entschieden. Im Streitfall hatte die Arbeitgeberin die in ihrem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer aufgefordert, unter Angabe von Name und Personalnummer mitzuteilen, ob man Mitglied einer bestimmten Gewerkschaft sei, nachdem diese Gewerkschaft am gleichen Tag die Tarifverhandlung für gescheitert erklärt und die Durchführung einer Urabstimmung über Streikmaßnahmen angekündigt hatte. Nach der Entscheidung des Senats beeinträchtigt die Fragebogenaktion die kollektive Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft. Art. 9 Abs. 3 GG schützt als koalitionsmäßige Betätigung den Abschluss von Tarifverträgen und hierauf gerichtete Arbeitskampfmaßnahmen. Die geforderte Auskunft verschafft der Arbeitgeberin genaue Kenntnis vom Umfang und Verteilung des Mitgliederbestands der Gewerkschaft in ihrem Betrieb. Sie zielt nach Art und Weise der Befragung während einer laufenden Tarifauseinandersetzung mit Streikandrohung darauf ab, den Verhandlungsdruck der Gewerkschaft unter Zuhilfenahme ihrer Mitglieder zu unterlaufen. Das von der Arbeitgeberin vorgebrachte Interesse, die mit einer anderen Gewerkschaft erzielte

Tarifeinigung umzusetzen, rechtfertigt eine solche Befragung nicht. Gleichwohl hatte der nicht auf den vorstehenden Sachverhalt beschränkte, sondern alle denkbaren Fallgestaltungen umfassende Unterlassungsantrag der Gewerkschaft aus deliktsrechtlichen Gründen keinen Erfolg. Der Senat hatte daher nicht darüber zu befinden, ob in einem sog. tarifpluralen Betrieb grundsätzlich ein Fragerecht des Arbeitgebers nach der Gewerkschaftszugehörigkeit besteht oder nicht.

II. Tarifrecht

1. Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft

Der Abschluss von Tarifverträgen über betriebsverfassungsrechtliche Normen setzt nach dem Beschluss des Ersten Senats vom 14. Januar 2014 (- 1 ABR 66/12 -) die Tarifzuständigkeit der abschließenden Gewerkschaft für alle Arbeitsverhältnisse der erfassten betrieblichen Einheiten voraus. § 3 Abs. 2 TVG ordnet die betriebsbezogene Geltung von betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen unabhängig von der Organisation der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft an. Die Vorschrift stellt zwar eine Ausnahme von dem Grundsatz dar, wonach die Rechtsnormen eines Tarifvertrags nur zwischen beiderseits Tarifgebundenen Anwendung finden, sie erweitert aber nicht die Tarifzuständigkeit der abschließenden Gewerkschaft. Nach Auffassung des Senats erfasst der jeweilige Organisationsbereich der Vereinigung Cockpit e.V. (VC) und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation (UFO) nach deren gegenwärtigen Satzungen nicht die Zuständigkeit für sämtliche Mitglieder des Bordpersonals. Damit wären beide Verbände für die Regelung von Beteiligungsrechten für Besatzungsumläufe des Bordpersonals nicht tarifzuständig. Wegen ihrer beschränkten Tarifzuständigkeit können VC und UFO daher keine betriebsverfassungsrechtlichen Normen für das Bordpersonal vereinbaren.

2. Tarifvertragsrecht

Ein einzelvertraglicher Verzicht auf einen bereits entstandenen tarifvertraglichen Anspruch ist auch dann wegen eines Verstoßes gegen § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG nichtig, wenn dieser erst nach einem Betriebsübergang gegenüber dem Betriebsveräußerer oder dem Betriebserwerber erklärt wird. Der Betriebsübergang ist für die Unverzichtbarkeit tariflich begründeter Ansprüche ohne Bedeutung. Das hat der Vierte Senat mit Urteil vom 12. Februar 2014 (- 4 AZR 317/12 -) entschieden. Ein sog. Tatsachenvergleich, auf den § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG nicht anzuwenden ist, setzt eine bestehende Unsicherheit über die tatsächlichen Voraussetzungen eines tariflichen Anspruchs voraus, die durch gegenseitiges Nachgeben ausgeräumt werden soll. Ein Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) liegt grundsätzlich nicht bereits dann vor, wenn eine Partei sich nachträglich auf die Unwirksamkeit einer von ihr abgegebenen Willenserklärung beruft oder ein unter ihrer Beteiligung zustande gekommenes Rechtsgeschäft angreift. Ohne das Hinzutreten weiterer Umstände fehlt es an dem erforderlichen Vertrauenstatbestand, die Partei wolle die Willenserklärung oder das Rechtsgeschäft trotz der Unwirksamkeit gegen sich gelten lassen.

Die Nichtanwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Vereinbarungen zwischen Tarifvertragsparteien hat nach dem Urteil des Vierten Senats vom 21. Mai 2014 (- 4 AZR 50/13 -) ihren Grund darin, dass bei solchen Vereinbarungen kein strukturelles Ungleichgewicht der Verhandlungspartner besteht, sondern von Verfassungen wegen eine Verhandlungsparität vorausgesetzt wird. Voraussetzung für eine Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist, dass der Arbeitgeber durch ein eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes „Regelwerk“ oder eine eigene Ordnung geschaffen hat. Wenn der Zweck der Leistung des Arbeitgebers die von ihm bei der Gestaltung des „Regelwerks“ geschaffene Gruppenbildung, dh. die Festsetzung der Tatbestandsmerkmale für den fraglichen Anspruch, sachlich nicht rechtfertigt, kann der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt sein. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz allein kann keine unmittelbare Rechtsgrundlage für einen Leistungsanspruch bilden, sondern allenfalls den

„Zugang“ zu einer - gleichbehandlungswidrig - vom Arbeitgeber privatautonom gesetzten Anspruchsgrundlage erschließen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz findet nicht nur bei einseitig durch den Arbeitgeber gesetzten Anspruchsbedingungen Anwendung, sondern auch bei Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und einem oder mehreren Arbeitnehmern, soweit diese auf dem für das einzelne Arbeitsverhältnis charakteristischen strukturellen Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht beruht. Die Nichtanwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auf tarifliche Regelungen ist nicht darin begründet, dass der Arbeitgeber den für ihn geltenden normativ wirkenden Tarifverträgen im Sinne einer „fremdbestimmten Normenwirkung“ unterlegen wäre und sie lediglich zu erfüllen hätte. Sie hat vielmehr ihren Grund darin, dass bei Tarifverträgen keine strukturelle Ungleichgewichtigkeit der Verhandlungspartner besteht, sondern von Verfassungs wegen eine Verhandlungsparität vorausgesetzt wird und es deshalb einer Inhaltskontrolle des privatautonomen Handelns des Arbeitgebers nicht bedarf. Die Ergebnisse kollektiv ausgehandelter Tarifvereinbarungen haben die Vermutung der Angemessenheit für sich. Dies gilt zunächst für Verbands- und Haustarifverträge, deren Regelungen das Gesetz nach Maßgabe von § 4 TVG eine unmittelbare und zwingende Wirkung beimisst. Auf sonstige schuldrechtliche Vereinbarungen von Tarifvertragsparteien findet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wegen deren Verhandlungsparität ebenfalls keine Anwendung, auch wenn dort zugunsten Dritter (zB Gewerkschaftsmitgliedern) ein Leistungsanspruch (zB auf Leistung einer Erholungsbeihilfe über einen gewerkschaftsnahen Verein an die beim Arbeitgeber beschäftigten Mitglieder der Gewerkschaft) begründet wird.

Der betriebliche Geltungsbereich des VTV Maler und RTV Maler erfasst nach der Entscheidung des Zehnten Senats vom 9. April 2014 (- 10 AZR 1085/12 -) ausschließlich Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks. Betriebe, die ihre Leistungen industriell erbringen, fallen nicht unter den Geltungsbereich. Ob ein Betrieb seine Leistungen handwerklich oder industriell erbringt, ist im Rahmen einer wertenden Gesamtbetrachtung aller maßgeblichen Umstände unter Berücksichtigung der jeweiligen tariflichen Regelungen zu ermitteln. Entrostungs-

und Korrosionsschutzarbeiten an Schiffen, die arbeitsteilig von einer großen Anzahl von Mitarbeitern ohne fachliche Qualifikation ausgeführt werden und die nicht durch die Handfertigkeit der am Produktionsprozess beteiligten Mitarbeiter, sondern durch die eingesetzten Maschinen und technischen Hilfsmittel geprägt sind, sind industrielle Tätigkeiten. Korrosionsschutzarbeiten, die nicht in einer handwerklich, sondern industriell geprägten Arbeitsweise ausgeführt werden, sind Eisenschutzarbeiten iSv. § 1 Abs. 2 Abschnitt IV Nr. 2 VTV Bau.

In der Entscheidung vom 16. April 2014 (- 4 AZR 802/11 -) hat sich der Vierte Senat mit dem durch die AbfallArbbV für verbindlich erklärten TV Mindestlohn Abfall befasst. Hierzu hat er entschieden, dass vom Arbeitgeber aufgrund anderer Rechtsgrundlagen geleistete Zulagen für erbrachte Spätschichten vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher oder tariflicher Regelungen auf einen Mindestlohnanspruch angerechnet werden können, wenn ein aufgrund Rechtsverordnung verbindlicher Tarifvertrag einen Mindestlohnanspruch „je Stunde“ unabhängig von der zeitlichen Lage der Arbeitszeit bestimmt. Bei der Erfüllungswirkung von Leistungen des Arbeitgebers auf Mindestlohnansprüche des Arbeitnehmers ist darauf abzustellen, welche (Gegen-)Leistung des Arbeitnehmers durch die Leistung des Arbeitgebers ihrem Zweck nach vergütet werden soll. Besteht zwischen dem Zweck der tatsächlich erbrachten Leistung und dem Zweck des tariflichen Mindestlohns, den der Arbeitnehmer als unmittelbare Leistung für die zu verrichtende Tätigkeit begehrt, eine funktionale Gleichwertigkeit, ist die erbrachte Leistung auf den zu erfüllenden Anspruch anzurechnen. Die Richtlinie 96/71/EG enthält keine eigene inhaltliche Bestimmung des Mindestlohns. Nach der Rechtsprechung des EuGH bestimmt sich nach den Rechtsvorschriften und den nationalen Gepflogenheiten des Mitgliedsstaats, ob Zulagen und Zuschläge Bestandteil eines tariflich geregelten Mindestlohns sind. Nach den Regelungen des Mindestlohntarifvertrags für die Branche Abfallwirtschaft ist ein angemessener Zuschlag für während der Nachtzeit geleistete Arbeitsstunden kein Bestandteil des vereinbarten Mindestlohns. Erbringt ein Arbeitnehmer unter den besonderen Bedingungen der Nachtarbeit seine Arbeitsleistung, kann der vom Arbeitgeber geleistete angemessene Zuschlag iSd. § 6 Abs. 5 ArbZG nicht auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden.

Vom Arbeitgeber erbrachte „vermögenswirksame Leistungen“ iSd. Fünften VermBG können nicht auf einen Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers angerechnet werden, weil ihr Zweck der langfristigen Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand nicht funktional gleichwertig mit dem des Mindestlohns ist. Der Senat hat außerdem entschieden, dass der Verordnungsgeber durch die AbfallArbbV den Anwendungsbereich des Mindestlohntarifvertrags für die Branche Abfallwirtschaft nicht erweitert hat. Der Geltungsbereich nach § 1 AbfallArbbV - „Abfälle im Sinne des § 3 Absatz 1 Satz 1 des Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetzes“ entspricht inhaltlich dem in § 2 Abs. 2 des Mindestlohntarifvertrags festgelegten betrieblichen Geltungsbereich. Allein das Sortieren verschiedener Sorten von Altpapier stellt keine stoffliche Verwertung nach § 4 Abs. 3 Satz 1 KrW-/AbfG dar, welche die Abfalleigenschaft entfallen lässt. Es fehlt an der Gewinnung von Stoffen, deren Eigenschaften mit denen der zu substituierenden Primärrohstoffe identisch oder vergleichbar sind, wodurch abfalltypische Gefahrenlagen ausscheiden.

Nach der Entscheidung des Neunten Senats vom 5. August 2014 (- 9 AZR 878/12 -) können nicht gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb iVm. Satz 2 TVöD zur Pflege eines schwer erkrankten Kindes unter zwölf Jahren bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden. § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD begrenzt den Anspruch auf bezahlte Freistellung bei Erkrankung mehrerer Kinder unter zwölf Jahren im selben Kalenderjahr nicht auf insgesamt höchstens vier Arbeitstage. Diese Tarifvorschrift bestimmt keine Belastungsobergrenze bei schwerer Erkrankung mehrerer Kinder. Lediglich § 29 Abs. 1 Satz 3 TVöD beschränkt den Freistellungsanspruch auf eine Gesamtbelastungsobergrenze von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Die Beschränkung des Anspruchs auf Höhergruppierungsgewinn nach § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund auf Fälle der fiktiven Höhergruppierung ab dem 1. Oktober 2007 verstößt nach dem Urteil des Sechsten Senats vom 16. Oktober 2014 (- 6 AZR 661/12 -) nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Dies gilt auch bei

Berücksichtigung des Umstands, dass es in Einzelfällen zu einer Besserstellung der von § 8 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund erfassten Beschäftigten gegenüber denjenigen kommen kann, die den Bewährungsaufstieg nach BAT/BAT-O bereits vor dem 1. Oktober 2007 vollzogen haben bzw. hätten. Zur Feststellung, ob eine mittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 2 AGG vorliegt, sind Vergleichsgruppen zu bilden, die dem persönlichen Geltungsbereich der Differenzierungsregel entsprechend zusammengesetzt sind. Bei Tarifverträgen ist deshalb auf den gesamten Kreis der von der fraglichen Bestimmung erfassten Normunterworfenen abzustellen. Der Gesamtheit der Personen, die von der Regelung erfasst werden, ist die Gesamtheit der Personen gegenüberzustellen, die durch die Regelung benachteiligt werden. Im Vergleich dieser Gruppen ist zu prüfen, ob die Träger eines Merkmals des § 1 AGG besonders benachteiligt sind.

III. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht

1. Betriebsratssitzung

Eine mangels Übermittlung der Tagesordnung verfahrensfehlerhafte Ladung zu einer Betriebsratssitzung kann durch die im Übrigen ordnungsgemäß geladenen Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats in der Betriebsratssitzung geheilt werden, wenn dieser beschlussfähig iSd. § 33 Abs. 2 BetrVG ist und die Anwesenden einstimmig beschließen, über einen Regelungsgegenstand zu beraten und abzustimmen. Nicht erforderlich ist, dass an dieser Sitzung alle Betriebsratsmitglieder teilnehmen. Das hat der Erste Senat mit Beschluss vom 15. April 2014 (- 1 ABR 2/13 [B] -) entschieden. Ein Betriebsratsbeschluss ist ordnungsgemäß zustande gekommen, wenn der Betriebsrat beschlussfähig iSd. § 33 BetrVG ist und sich in einer Betriebsratssitzung aufgrund einer mit den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes in Einklang stehenden Ladung mit dem jeweiligen Sachverhalt befasst und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt hat. Eine ordnungsgemäße Sitzung setzt dabei nach § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG voraus, dass die Betriebsratsmitglieder

vom Vorsitzenden rechtzeitig unter Mitteilung einer Tagesordnung zur Betriebsratssitzung geladen worden sind. Nicht jeder Verstoß gegen die formellen Anforderungen einer ordnungsgemäßen Betriebsratssitzung führt zur Unwirksamkeit eines darin gefassten Beschlusses. Nur bei Verstößen gegen wesentliche Verfahrensvorschriften kann deren Beachtung Vorrang vor dem Bedürfnis nach Rechtssicherheit beanspruchen. Die in § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ausdrücklich angeordnete Ladung der Betriebsratsmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung ist als wesentlich für die Wirksamkeit eines in einer Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses anzusehen. Eine wegen fehlender Mitteilung einer Tagesordnung unwirksame Ladung zu einer Betriebsratssitzung kann geheilt werden, wenn der Betriebsrat in der Sitzung beschlussfähig ist und die anwesenden Betriebsratsmitglieder einstimmig beschließen, über einen Regelungsgegenstand zu beraten und abzustimmen. Nicht erforderlich ist, dass in dieser Sitzung alle Betriebsratsmitglieder anwesend sind.

Mit dem Beweiswert einer Niederschrift über eine Betriebsratssitzung hat sich der Erste Senat in der Entscheidung vom 30. September 2014 (- 1 ABR 32/13 -) auseinandergesetzt. Danach kommt der formgerecht erstellten Sitzungsniederschrift iSd. § 34 BetrVG ein hoher Beweiswert zu, der bei der nach § 286 Abs. 1 ZPO gebotenen Würdigung der darin protokollierten Beschlussfassung des Betriebsrats zu berücksichtigen ist. Wird aus der Sitzungsniederschrift die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats ersichtlich, bedarf es im Regelfall keiner weitergehenden tatsächlichen Darlegungen oder einer darauf gerichteten Durchführung einer Beweisaufnahme. Vielmehr obliegt es dann dem Arbeitgeber, den Beweiswert der Niederschrift zu erschüttern oder unter Beweisanspruch einen für die Führung des Gegenbeweises über das (Nicht-)Vorliegen eines wirksamen Betriebsratsbeschlusses geeigneten Vortrag zu halten. Der Senat hat außerdem seine Rechtsprechung bestätigt, wonach nur Verstöße gegen Verfahrensvorschriften, die für das ordnungsgemäße Zustandekommen eines Betriebsratsbeschlusses als wesentlich anzusehen sind, zu dessen Unwirksamkeit führen. Die Beachtung des in § 30 Satz 4 BetrVG normierten Gebots der Nichtöffentlichkeit von Betriebsratssitzungen ist grundsätzlich als wesentlich für die Wirksamkeit eines in der Sitzung gefassten Betriebsratsbe-

schlusses anzusehen. Ein wesentlicher, zur Unwirksamkeit des gefassten Beschlusses führender Verstoß gegen § 30 Satz 4 BetrVG kommt allerdings erst in Betracht, wenn zumindest ein Betriebsratsmitglied vor der Behandlung eines Tagesordnungspunkts die Anwesenheit einer nicht teilnahmeberechtigten Person ausdrücklich beanstandet hat und diese anwesend bleibt.

2. Schulungskosten eines Betriebsratsmitglieds

Die Tätigkeit eines Betriebsratsmitglieds in der Einigungsstelle gehört nach der Entscheidung des Siebten Senats vom 20. August 2014 (- 7 ABR 64/12 -) nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats und seiner Mitglieder. Sie kann daher die Erforderlichkeit einer Schulung nicht begründen. Es gehört aber zu den Aufgaben des Betriebsrats, die Verhandlungen in der Einigungsstelle zu begleiten und sich mit Vorschlägen der Einigungsstelle kritisch auseinanderzusetzen. Um diese Aufgabe in eigener Kompetenz wahrnehmen zu können, kann auch die Schulung eines - in die Einigungsstelle entsandten - Betriebsratsmitglieds erforderlich sein. Ungeeignet für den Zweck, eine kritische Begleitung der Einigungsstelle zu gewährleisten, und damit nicht erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist die Schulung durch die in die Einigungsstelle entsandten externen Beisitzer.

3. Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat

Nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Der Siebte Senat hat in der Entscheidung vom 25. Juni 2014 (- 7 ABR 70/12 -) seine Rechtsprechung bestätigt, wonach der Betriebsrat die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung ersetzen lassen kann, wenn der Arbeitgeber eine solche Vereinbarung trotz der Erforderlichkeit der Hinzuziehung des Sachverständigen verwei-

gert. Ein Rechtsanwalt kann Sachverständiger im Sinne des Gesetzes sein. Seine Heranziehung setzt voraus, dass er dem Betriebsrat spezielle Rechtskenntnisse vermitteln soll, die in der konkreten Situation, in der der Betriebsrat seine Aufgaben zu erfüllen hat, als erforderlich anzusehen sind. Nicht erforderlich ist die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen, wenn sich der Betriebsrat die fehlende Sachkunde kostengünstiger als durch die Beauftragung des Sachverständigen verschaffen kann. Einem Anspruch des Betriebsrats auf Abschluss einer Vereinbarung nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann nicht entgegengehalten werden, die Beauftragung eines Sachverständigen sei grundsätzlich nicht erforderlich, wenn der Betriebsrat seine Mitglieder stattdessen an einer Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen lassen könne. Ein Grundsatz, dass sich ein Betriebsrat zunächst das „Rüstzeug“ für die Wahrnehmung seiner Aufgaben durch Schulungen seiner Mitglieder verschaffen muss, bevor er einen Sachverständigen hinzuziehen kann, entspricht nicht den unterschiedlichen Funktionen der beiden Regelungen. Der Betriebsrat kann gegen den Willen des Arbeitgebers die Zuziehung eines Rechtsanwalts als Sachverständiger nach § 80 Abs. 3 BetrVG nicht in Fällen beanspruchen, in denen zwischen den Betriebsparteien ein konkreter Streit über das Bestehen und den Umfang von Mitbestimmungsrechten hinsichtlich eines bestimmten Regelungsgegenstands besteht. Vielmehr ist in einer solchen Situation der betriebsverfassungsrechtlich für den Betriebsrat vorgesehene Weg die ihm durch § 40 Abs. 1 BetrVG eröffnete Beauftragung eines Rechtsanwalts, der im Rahmen eines solchen Mandats zunächst das Bestehen und den Umfang des in Betracht kommenden Mitbestimmungsrechts prüft. Dadurch wird regelmäßig dem berechtigten Interesse des Betriebsrats an der Klärung einer zwischen ihm und dem Arbeitgeber streitigen betriebsverfassungsrechtlichen Frage weniger zeitaufwändig, effizienter und in der Regel auch kostensparender Rechnung getragen.

4. Stellenausschreibung

Ist in einer vom Betriebsrat verlangten Ausschreibung ein Datum für eine Stellenbesetzung angegeben, ist regelmäßig keine erneute Ausschreibung erforderlich, wenn zwischen diesem Datum und dem tatsächlichen Besetzungszeit-

punkt nicht mehr als sechs Monate vergangen sind. Das hat der Siebte Senat mit Beschluss vom 30. April 2014 (- 7 ABR 51/12 -) entschieden. Nach § 93 BetrVG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, dass Stellen innerbetrieblich auszuschreiben sind. Unterbleibt diese Ausschreibung, steht ihm ua. bei einer Versetzung ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG zu. Mangels gesetzlicher Vorgaben richtet sich, soweit keine Regelung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat getroffen ist, die konkrete Ausgestaltung des Ausschreibungsverfahrens nach dem Zweck der Ausschreibungspflicht. Dieser besteht darin, die zu besetzende Stelle den in Betracht kommenden Arbeitnehmern zur Kenntnis zu bringen und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an der Stelle kundzutun und sich darum zu bewerben. Auch hinsichtlich der zeitlichen Umstände der Ausschreibung muss eine hinreichende Information der Arbeitnehmer des Betriebs über die Tatsache der Stellenbesetzung gewährleistet sein. Soweit in der Ausschreibung ein bestimmter Zeitpunkt für die Stellenbesetzung genannt ist, darf die tatsächliche Stellenbesetzung von diesem Zeitpunkt nicht so weit entfernt sein, dass die Arbeitnehmer annehmen müssen, eine Entscheidung über die Stellenbesetzung stehe nicht mehr bevor. Regelmäßig ist ein zeitlicher Abstand von einem halben Jahr zwischen dem in der Ausschreibung genannten Zeitpunkt und der tatsächlichen Stellenbesetzung unschädlich. Aufgrund der konkreten Umstände kann dieser Zeitraum aber auch länger oder kürzer sein. Unerheblich ist die Dauer eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 BetrVG, das sich an die Entscheidung über die Stellenbesetzung anschließt.

5. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Nach dem Beschluss des Ersten Senats vom 22. Juli 2014 (- 1 ABR 96/12 -) ist in der Pflegebranche das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Auszahlung der Arbeitsentgelte nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG für das den Pflegekräften zu zahlende Mindestentgelt wegen der Fälligkeitsregelung in § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeArbbV ausgeschlossen. Dieses wird für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zum 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Diese Festsetzung sperrt nach § 87 Abs. 1 Eingangs-

halbs. BetrVG das Mitbestimmungsrecht. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat ua. nicht nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen, soweit die betreffende Angelegenheit gesetzlich geregelt ist. Gesetz iSd. § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ist jedes förmliche oder materielle Gesetz, soweit es sich um eine zwingende Regelung handelt. Eine solche liegt auch dann vor, wenn von einer bestehenden gesetzlichen Regelung nur nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann. In diesem Fall kann davon ausgegangen werden, dass mit dieser Regelung den berechtigten Interessen und dem Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer Rechnung getragen worden ist. Für einen weiteren Schutz durch Mitbestimmungsrechte besteht dann kein Bedürfnis mehr. Die Festsetzung in § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeArbbV ist von einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage gedeckt. Regelungen zur Fälligkeit von Mindestentgelt gehören zu den von § 5 Nr. 1 AEntG erfassten Arbeitsbedingungen, die der Ordnungsgeber gemäß § 11 Abs. 1, § 12 AEntG für Arbeitnehmer der Pflegebranche (§ 10 AEntG) bestimmen kann. Die PflegeArbbV gilt in Pflegebetrieben iSd. § 1 Abs. 2 PflegeArbbV auch unabhängig davon, ob der Arbeitgeber den Pflegekräften (§ 1 Abs. 3 PflegeArbbV) ein das Mindestentgelt iSd. § 2 PflegeArbbV übersteigendes Entgelt zahlt. Der Senat hat daher einen Einigungsstellenspruch als unwirksam angesehen, der einen von § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeArbbV abweichenden Fälligkeitszeitpunkt für das Entgelt bestimmt hatte.

Nach § 3 Abs. 2 ArbSchG hat der Arbeitgeber zur Planung und Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie Vorkehrungen dafür zu treffen, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden. Diese Vorschrift setzt einen Rahmen für die Entwicklung einer an den betrieblichen Gegebenheiten ausgerichteten Organisation zum Arbeitsschutz. Hierbei hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. Das hat der Erste Senat mit Beschluss vom 18. März 2014 (- 1 ABR 73/12 -) entschieden. § 3 Abs. 2 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber zum Aufbau einer Organisationsstruktur. Diese ist maßgeblich vom konkreten Ausmaß der jeweils bestehenden

Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie von der Betriebsgröße abhängig. Die im Streitfall zu beurteilende Zuweisung von Aufgaben an einzelne Führungskräfte nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 ArbSchG ist insoweit lediglich Teil dieser Organisationsmaßnahme. Bei einem solchen Aufbau der Organisationsstruktur ist der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu beteiligen.

§ 11 ASiG begründet nach der Entscheidung des Ersten Senats vom 15. April 2014 (- 1 ABR 82/12 -) keinen Anspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber auf Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses. Normadressat des § 11 ASiG ist der Arbeitgeber. Kommt dieser seiner Verpflichtung aus § 11 ASiG nicht nach, hat die Arbeitsschutzbehörde nach § 12 ASiG die erforderlichen Maßnahmen anzuordnen und ggf. nach § 20 ASiG als Ordnungswidrigkeit zu verfolgen. Einen unmittelbar gegen den Arbeitgeber gerichteten Anspruch des Betriebsrats auf Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses enthält das Arbeitssicherheitsgesetz dagegen nicht. Ein solcher folgt auch nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Dem steht bereits der Eingangshalbsatz des § 87 Abs. 1 BetrVG entgegen. § 11 ASiG enthält eine abweichende, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausschließende gesetzliche Regelung. Diese belässt auch keinen Handlungsspielraum, den der Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrats ausfüllen könnte.

Der Betriebsrat hat nach der Entscheidung des Ersten Senats vom 18. März 2014 (- 1 ABR 75/12 -) in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers bei der Einführung eines neuen Vergütungsbestandteils als Bestandteil der Gesamtvergütung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen. Beschränkt der Arbeitgeber die Gewährung des Vergütungsbestandteils später auf einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Personenkreis, unterliegt auch diese Maßnahme wegen der damit verbundenen Auswirkungen auf die Verteilung der Gesamtvergütung dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Bei einer nur für Arbeit an Samstagen gewährten Gutschrift von 25 % für jede geleistete Arbeitsstunde auf einem Arbeitszeitkonto handelt es sich um Vergütung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Der Senat hat in der Entscheidung außerdem seine Rechtsprechung bestätigt, wonach der Betriebsrat mit einem auf § 77 Abs. 1 BetrVG gestützten Anspruch die Durchführung der sich ihm gegen-

über ergebenden Verpflichtungen des Arbeitgebers aus einer Betriebsvereinbarung verlangen kann. Ob ein solcher Durchführungsanspruch auch für Regelungsabreden besteht, hat der Senat offengelassen. Der Abschluss einer Regelungsabrede setzt eine auf die Zustimmung zu einer Maßnahme des Arbeitgebers gerichtete Beschlussfassung des Betriebsrats und deren Verlautbarung gegenüber dem Arbeitgeber voraus. Daran fehlte es im Streitfall.

6. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Die Beendigung einer vorläufigen personellen Maßnahme unterliegt nach dem Beschluss des Ersten Senats vom 15. April 2014 (- 1 ABR 101/12 -) nicht der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Dieser ist nach § 100 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vom Arbeitgeber unverzüglich von der vorläufigen personellen Maßnahme zu unterrichten. Die Unterrichtungspflicht umfasst nicht nur die Information über die Einleitung, sondern auch die Mitteilung über das Ende der vorläufigen personellen Maßnahme. Der von einer solchen Maßnahme betroffene Arbeitnehmer ist während ihrer Dauer betriebsverfassungsrechtlich dem neuen Arbeitsbereich zugeordnet. Diese vorübergehende Eingliederung ist an die Durchführung der vorläufigen personellen Maßnahme geknüpft und endet mit deren Abschluss.

Die Erklärung einer Zustimmungsverweigerung iSd. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG durch den Betriebsratsvorsitzenden bedarf zu ihrer Wirksamkeit eines darauf gerichteten Betriebsratsbeschlusses. Dies folgt aus dem Wortlaut der Vorschrift, wonach die Zustimmungsverweigerung dem Betriebsrat obliegt. Nach der Entscheidung des Ersten Senats vom 30. September 2014 (- 1 ABR 32/13 -) muss der Betriebsrat aber keinen besonderen Beschluss über die dem Arbeitgeber nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG mitzuteilenden Zustimmungsverweigerungsgründe fassen. Die Abfassung des entsprechenden Schreibens obliegt allein dem Betriebsratsvorsitzenden. Nur die Willensbildung über die Zustimmung zur beantragten personellen Einzelmaßnahme bedarf einer Entscheidung des Betriebsrats als Kollegialorgan. Die Übermittlung des gefassten Beschlusses und die Mitteilung der Zustimmungsverweigerungsgründe obliegen dann

dem Vorsitzenden, der diese auf der Grundlage der vorangegangenen Willensbildung des Betriebsrats eigenständig formuliert. Die Wirksamkeit einer vom Betriebsratsvorsitzenden mitgeteilten Zustimmungsverweigerung ist auch nicht davon abhängig, dass dieser die Motivation des Betriebsrats bei dessen Beschlussfassung in seiner Mitteilung zutreffend wiedergibt.

7. Benennung von Beisitzern der Einigungsstelle

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet die Betriebsparteien nach der Entscheidung des Siebten Senats vom 28. Mai 2014 (- 7 ABR 36/12 -), keine Einigungsstellenbeisitzer zu benennen, die hinsichtlich ihrer Kenntnisse und Erfahrungen offensichtlich ungeeignet sind, über die der Einigungsstelle zugrunde liegende Regelungsmaterie zu entscheiden. Gleiches gilt, wenn die Person in der Einigungsstelle ihre Funktion aus anderen Gründen offenkundig nicht ordnungsgemäß ausüben kann. Dabei geht es nicht darum, einzelne Verhaltensweisen der Person in der Vergangenheit zu sanktionieren. Maßstab ist auch nicht, ob Gründe für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder den Ausschluss aus dem Betriebsrat vorliegen. Es kommt allein auf die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung der Einigungsstelle an. Anders als für den Vorsitzenden einer Einigungsstelle gilt für den Beisitzer nicht das Gebot der Unparteilichkeit. Der Senat hat zudem unter Anwendung und Fortentwicklung seiner Rechtsprechung aus den Beschlüssen vom 17. März 2010 (- 7 ABR 95/08 -) und vom 15. Oktober 2013 (- 1 ABR 31/12 -) entschieden, dass der Arbeitgeber gegen den Betriebsrat keinen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Unterlassung betriebsverfassungswidriger Handlungen hat. Er kann das Bestehen von Unterlassungspflichten des Betriebsrats im Wege eines Feststellungsantrags gerichtlich klären lassen. Das Gebot effektiven Rechtsschutzes rechtfertigt unter den Voraussetzungen des § 940 ZPO im Beschlussverfahren auf Antrag des Arbeitgebers den Erlass einer Feststellungsverfügung gegen den Betriebsrat.

8. Schriftformerfordernis bei Dienstvereinbarungen

Das Schriftformerfordernis des Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG ist nach dem Urteil des Ersten Senats vom 18. März 2014 (- 1 AZR 807/12 -) gewahrt, wenn Dienststelle und Personalrat in einer Dienstvereinbarung auf eine bereits abgeschlossene Vereinbarung verweisen und diese bei Abschluss der Dienstvereinbarung in schriftlicher Form vorliegt und eindeutig bezeichnet wird. Beim Abschluss von Dienstvereinbarungen soll die Schriftform Zweifel über die vereinbarten Regelungen ausschließen. Die Normunterworfenen müssen aus der Verweisung nur erkennen können, welchen Inhalt die abgeschlossene Dienstvereinbarung hat. Dies erfordert, dass das Bezugsobjekt bei Abschluss der Dienstvereinbarung in schriftlicher Form vorliegt und von einem darauf bezogenen Verweis in eindeutiger Form bezeichnet wird. Dienstvereinbarungen nach Art. 73 BayPVG bedürfen ebenso wie Betriebsvereinbarungen zu ihrer Wirksamkeit keiner gesonderten Bekanntmachung. Der Dienststellenleiter ist aber auch gegenüber dem Personalrat verpflichtet, die in der Dienststelle Beschäftigten über die gemeinsam beschlossene Dienstvereinbarung in geeigneter Weise zu informieren.

3. Abschnitt Insolvenzrecht

Die subjektiven Voraussetzungen der Vorsatzanfechtung gem. § 133 InsO sind nach der Entscheidung des Sechsten Senats vom 29. Januar 2014 (- 6 AZR 345/12 -) nicht stets schon dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig war und der Arbeitnehmer dies wusste. Ein pauschales und stereotypes Anknüpfen der subjektiven Anforderungen der Vorsatzanfechtung an das Beweisanzeichen der Zahlungsunfähigkeit und ihrer Kenntnis wird dem Normzweck des § 133 InsO nicht gerecht. Darum muss das Indiz der Zahlungsunfähigkeit und ihrer Kenntnis einzelfallbezogen auf seine Beweiskraft hin geprüft werden. Das gilt sowohl für den Gläubigerbenachteiligungsvorsatz auf Seiten des Schuldners als auch für die Kenntnis des Anfechtungsgegners davon. Bei der Prüfung, welchen Beweiswert das Beweisanzeichen der Kenntnis der

Zahlungsunfähigkeit bei Zahlungen im Rahmen eines Bargeschäfts oder in bargeschäftsähnlicher Lage im Einzelfall für die Vorsatzanfechtung hat, ist darauf zu achten, dass die Vorsatzanfechtung nicht über ihren Normzweck hinaus ausgedehnt und dem vom Gesetzgeber beabsichtigten Stufenverhältnis zu § 130 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 InsO Rechnung getragen wird. Es ist stets zu prüfen, ob die Zahlung im Einzelfall tatsächlich den Rückschluss auf den Benachteiligungsvorsatz des Schuldners und die Kenntnis des Anfechtungsgegners zulässt. Erfolgt die Entgeltzahlung im Wege des Bargeschäfts, kann sich auch bei Kenntnis der eigenen Zahlungsunfähigkeit der Wille des Arbeitgebers darin erschöpfen, eine gleichwertige Gegenleistung für die Arbeitsleistung zu erbringen, die zur Fortführung des Unternehmens nötig ist und damit den Gläubigern auch nützen kann, so dass dem Arbeitgeber eine mit der Zahlung verbundene mittelbare Gläubigerbenachteiligung nicht bewusst geworden ist. Dann fehlt es bereits am Benachteiligungsvorsatz des Schuldners. Wird eine Entgeltzahlung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses im engen zeitlichen Zusammenhang mit einer gleichwertigen Gegenleistung erbracht, spricht viel dafür, dass der Arbeitnehmer davon ausgeht und ausgehen darf, dass er nur bekommen hat, was ihm zusteht, die Unternehmensfortführung erfolgversprechend ist und er die Erfüllung des Entgeltanspruchs deshalb als nicht gläubigerbenachteiligend ansieht. Etwas anderes gilt, wenn besondere Umstände des Einzelfalls dem Tatsachengericht gleichwohl die Überzeugung von der nach § 133 Abs. 1 InsO erforderlichen Kenntnis des Arbeitnehmers von einem Benachteiligungsvorsatz des Schuldners verschaffen. Zahlt der Arbeitgeber das Entgelt an den Arbeitnehmer, der im Wege der Vorleistung seiner Arbeitspflicht genügt hat, obwohl er zahlungsunfähig ist, pünktlich, verhalten sich weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer in einer von § 133 InsO missbilligten Weise. Durch die Vorsatzanfechtung würde vom Arbeitnehmer, der ohne adäquate Handlungsalternative verpflichtet war, seine Arbeitsleistung weiter zu erbringen, ein Sonderopfer verlangt. Der Senat hat außerdem entschieden, dass auch für Entgeltzahlungen, die für den Insolvenzgeldzeitraum gezahlt worden sind, Anfechtungsgegner grundsätzlich der Arbeitnehmer ist. Nach der gesetzlichen Systematik des § 169 SGB III gilt etwas anderes nur dann, wenn die Anfechtung erfolgt, nachdem der Insolvenzgeldantrag gestellt worden ist und eine zumindest entfernte

Möglichkeit besteht, dass die Insolvenzzahlung in Betracht kommt. Dann ist Anfechtungsgegnerin die Bundesagentur für Arbeit. Wird eine Entgeltzahlung im Wege der Insolvenzanfechtung zur Masse gezogen, lebt gemäß § 144 Abs. 1 InsO die Netto-Entgeltforderung des Arbeitnehmers rückwirkend auf den Zeitpunkt des Erlöschens als Insolvenzforderung wieder auf. Der Arbeitnehmer erwirbt Anspruch auf Insolvenzgeld, dem jedoch die Ausschlussfristen des § 324 Abs. 3 SGB III entgegenstehen können. Der Senat hat erwogen, in Fällen kongruenter Deckung durch eine verfassungskonforme Auslegung der §§ 129 ff. InsO das im Entgelt enthaltene Existenzminimum anfechtungsfrei zu stellen. Art. 1 Abs. 1 GG iVm. Art. 20 Abs. 1 GG gewährleistet ein Grundrecht auf ein menschenwürdiges Existenzminimum. In Wechselwirkung mit dem durch Art. 12 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 GG gewährleisteten Recht auf persönliche Entfaltung im vermögensrechtlichen und beruflichen Bereich verbietet dieses Grundrecht dem Staat, auf den Kernbestand des selbst erzielten Einkommens des Grundrechtsträgers zuzugreifen. Die Anfechtungsbestimmungen in §§ 129 ff. InsO lassen den rückwirkenden Zugriff des Insolvenzverwalters auf das Existenzminimum für den von der Anfechtung erfassten Zeitraum uneingeschränkt zu. Der Arbeitnehmer kann für diesen Zeitraum in der Regel keine staatliche oder über eine Umlage der Arbeitgeber finanzierte Leistung erhalten, die den Teil des zurückzuzahlenden Betrags ausgleicht, der das Existenzminimum abdeckte. Der Arbeitnehmer hat jedenfalls dann, wenn der spätere Schuldner das Entgelt (weitgehend) pünktlich zahlt, auch keine adäquaten arbeits- oder sozialrechtlichen Handlungsmöglichkeiten, dem Risiko einer Insolvenzanfechtung vorzubeugen.

Setzt ein Arbeitnehmer, der zugleich Gesellschafter des Unternehmens seiner Arbeitgeberin ist, erhebliche Ansprüche auf Arbeitsentgelt über einen längeren Zeitraum nicht durch, stundet er diese Forderungen. Die Stundung ist eine Rechtshandlung, die einem Gesellschafterdarlehen wirtschaftlich entspricht. Die Forderungen sind deshalb im Insolvenzfall nachrangig iSv. § 39 Abs. 1 Nr. 5 Alt. 2 InsO. Das hat der Sechste Senat mit Urteil vom 27. März 2014 (- 6 AZR 204/12 -) entschieden. Nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 InsO idF des MoMiG werden Forderungen auf Rückgewähr eines Gesellschafterdarlehens oder For-

derungen aus Rechtshandlungen, die einem solchen Darlehen wirtschaftlich entsprechen, im Rang nach den übrigen Forderungen der Insolvenzgläubiger berichtigt. § 39 Abs. 1 Nr. 5 InsO idF des MoMiG verfolgt das gesetzgeberische Ziel, Rückgewähransprüche aus Gesellschafterdarlehen und sog. gleichgestellte Forderungen zugunsten der Gläubigergesamtheit stets mit Nachrang zu versehen. Der umfassende gesetzliche Nachrang des § 39 Abs. 1 Nr. 5 InsO idF des MoMiG gilt im Unterschied zum früheren Recht unabhängig von den qualifizierenden Merkmalen des Eigenkapitalersatzes und der Gesellschaftskrise. Forderungen aus Rechtshandlungen, die einem Gesellschafterdarlehen wirtschaftlich entsprechen, sind Rückgewähransprüchen aus Gesellschafterdarlehen nach § 39 Abs. 1 Nr. 5 Alt. 2 InsO gleichgestellt, um Schutzlücken zu vermeiden. Der Begriff der Rechtshandlung ist deshalb weit auszulegen. Rechtshandlung ist jedes von einem Willen getragene Handeln vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens, das eine rechtliche Wirkung auslöst. Forderungen aus solchen Rechtshandlungen sind auch Ansprüche eines Gesellschafters auf Arbeitsvergütung, die er „stehengelassen“ und damit der Schuldnerin gestundet hat. § 39 Abs. 1 Nr. 5 InsO idF vom 23. Oktober 2008 kommt für Ansprüche eines Gesellschafters auf Arbeitsentgelt, die vor Inkrafttreten des MoMiG am 1. November 2008 entstanden sind und die er der Schuldnerin vor Insolvenzeröffnung gestundet hat, keine echte Rückwirkung zu. Die verfassungsrechtlichen Grenzen einer unechten Rückwirkung sind nicht überschritten.

In der Entscheidung vom 25. Juni 2014 (- 5 AZR 283/12 -) hat der Fünfte Senat unter Bestätigung seiner Rechtsprechung entschieden, dass die Leistungsklage nicht unzulässig, sondern unbegründet ist, wenn sich der Kläger auf eine vorweg zu berichtigende Masseverbindlichkeit iSv. §§ 53, 55 InsO beruft und es sich tatsächlich um eine Insolvenzforderung iSv. §§ 38, 108 Abs. 3 InsO handelt, die unter den in §§ 179, 180 InsO geregelten Voraussetzungen mit einer Feststellungsklage zu verfolgen wäre. Zum gesetzlichen Anspruchsübergang nach § 187 SGB III in der ab 12. Dezember 2006 geltenden Fassung hat der Senat entschieden, dass der durch den Antrag auf Insolvenzgeld bewirkte gesetzliche Anspruchsübergang den Bruttolohnanspruch des Arbeitnehmers - begrenzt auf die Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze - erfasst.

Der Anspruchsübergang ist nicht auf den Nettolohnanspruch oder auf den Betrag des an den Arbeitnehmer zu zahlenden Insolvenzgelds beschränkt. Bezugspunkt des gesetzlichen Anspruchsübergangs ist - anders als nach § 115 SGB X - das Bruttoarbeitsentgelt. § 187 Satz 1 SGB III aF verstößt - auch im Hinblick auf die Besonderheiten der Besteuerung von Grenzgängern - weder gegen Art. 3 Abs. 1 GG noch gegen Art. 45 AEUV iVm. Art. 3 Abs. 1 und Art. 7 Abs. 2 Verordnung (EWG) Nr. 1612/68. Erst die Regelungen in § 185 Abs. 1 und Abs. 2 SGB III aF zur Berechnung der Höhe des Insolvenzgelds können zu Nachteilen für einzelne Arbeitnehmer führen. Diese rechtlich zu beurteilen, ist letztlich den Sozialgerichten vorbehalten. Ein Vorabentscheidungsersuchen durch die Gerichte für Arbeitssachen an den EuGH nach Art. 267 AEUV liegt deshalb außerhalb ihrer Zuständigkeit.

Kündigt der Insolvenzverwalter mit der Höchstfrist des § 113 Satz 2 InsO, unterliegt diese Wahl der Kündigungsfrist nach dem Urteil des Sechsten Senats vom 27. Februar 2014 (- 6 AZR 301/12 -) keiner Billigkeitskontrolle nach § 315 Abs. 3 BGB. § 113 Satz 2 InsO untersagt es dem Insolvenzverwalter zwar nicht, mit einer längeren Frist als der in § 113 Satz 2 InsO vorgesehenen zu kündigen; aus der in § 241 Abs. 2 BGB normierten Rücksichtnahmepflicht iVm. § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V erwächst aber auch unter Berücksichtigung der Wertentscheidungen des Art. 6 Abs. 1 GG kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist des § 113 Satz 2 InsO. Der Schadensersatzanspruch nach § 113 Satz 3 InsO ist der dem Insolvenzrecht immanente und dem System der Insolvenzordnung entsprechende Ausgleich für die Nachteile, die dem Arbeitnehmer durch die gesetzlich eröffnete Verkürzung der Kündigungsfrist entstehen. Ein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist ist dem System der Insolvenzordnung dagegen fremd.

Unter Fortführung der Rechtsprechung des Sechsten Senats aus der Entscheidung vom 20. Juni 2013 (- 6 AZR 789/11 -) und des Zweiten Senats aus der Entscheidung vom 5. November 2009 (- 2 AZR 609/08 -) hat der Zehnte Senat am 12. August 2014 (- 10 AZR 8/14 -) entschieden, dass der Arbeitnehmer, über dessen Vermögen ein (Verbraucher-)Insolvenzverfahren eröffnet ist, die

Verfügungsbefugnis über den Bestand seines Arbeitsverhältnisses behält. Er ist deshalb berechtigt, auch ohne Zustimmung des Insolvenzverwalters oder Treuhänders iSv. § 313 Abs. 1 InsO aF, einen Vergleich im Kündigungsschutzprozess zu schließen. Dies gilt auch, wenn in diesem Vergleich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung vereinbart wird. Der in einem solchen Vergleich während des laufenden Insolvenzverfahrens vom Insolvenzschuldner erworbene Anspruch auf Zahlung einer Abfindung unterfällt als Neuerwerb dem Insolvenzbeschlagn (§ 35 Abs. 1 Alt. 2 InsO). Die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis über diesen Anspruch steht gemäß § 80 Abs. 1 InsO dem Insolvenzverwalter zu. Etwas anderes gilt nur, soweit auf Antrag des Schuldners die Pfändbarkeit der Abfindung nach § 850i ZPO gerichtlich beschränkt wird. Der Insolvenzverwalter ist hinsichtlich einer solchen Abfindung in entsprechender Anwendung von § 727 ZPO Rechtsnachfolger des Insolvenzschuldners und kann eine Umschreibung des Titels und die Erteilung der Vollstreckungsklausel zu seinen Gunsten verlangen.

4. Abschnitt Prozessrecht

I. Zuständigkeit der staatlichen Gerichtsbarkeit

Parallele Zuständigkeiten der kirchlichen und der staatlichen Gerichtsbarkeit können sich nach der Entscheidung des Siebten Senats vom 30. April 2014 (- 7 ABR 30/12 -) ergeben, wenn die Schwerbehindertenvertretung ein Rechtsschutzziel sowohl auf eine kirchliche als auch auf eine staatliche Rechtsgrundlage stützt. Der verfassungsrechtliche Anspruch auf Gewährung von Rechtsschutz umfasst alle Rechtsfragen, deren Beurteilung sich nach staatlichem Recht richtet. Die Pflicht des Staates zur Justizgewährung hat sowohl gegen als auch zugunsten der Kirchen und Glaubensgemeinschaften in gleicher Weise wie für und gegen alle Rechtssubjekte auf dem Staatsgebiet zu gelten, und zwar selbst dann, wenn bei der Anwendung staatlicher Rechtssätze glaubensgemeinschaftliche Vorfragen zu klären sind. Das verfassungsrechtlich garantierte kirchliche Bestimmungsrecht (Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV),

das den Schranken des für alle geltenden Gesetzes unterliegt, bedingt keine Freistellung von staatlicher Justizhoheit. Geht es um die Anwendung staatlichen Rechts, müssen die staatlichen Gerichte auch das entscheidungserhebliche kirchliche Recht anwenden. In diesen Fällen sind die kirchlichen Gerichte zu einer eigenen Auslegung nur befugt, wenn die Kirche sich eine Vorrangkompetenz vorbehält. Das Rechtsschutzbedürfnis zur Anrufung staatlicher Gerichte kann dagegen fehlen, wenn es in innerkirchlichen Angelegenheiten ausschließlich um die Anwendung kirchlichen Rechts geht, für entsprechende Streitigkeiten durch die Anrufung kircheneigener Gerichte oder Schlichtungsgremien ein Rechtsweg geschaffen und von ihm ein effektiver Rechtsschutz zu erwarten ist. Die Zuständigkeit der kirchlichen Gerichtsbarkeit ist eröffnet, soweit es um die Anwendung kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts geht. Darüber haben die staatlichen Gerichte nicht zu entscheiden. Dies folgt aus Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV. Das kirchliche Selbstverwaltungsrecht umschließt die Befugnis, Möglichkeiten zu schaffen, innerkirchliche Streitigkeiten in Einklang mit dem kirchlichen Selbstverständnis durch die Anrufung eigener Gerichte oder Schlichtungsgremien beizulegen. Parallele Zuständigkeiten der kirchlichen und der staatlichen Gerichtsbarkeit können sich danach ergeben, wenn der Antragsteller ein bestimmtes Rechtsschutzziel sowohl auf eine kirchliche als auch auf eine staatliche Rechtsgrundlage stützt (im Streitfall: Geltendmachung eines Verstoßes gegen § 52 Abs. 2 Satz 2 MAVO und gegen § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

II. Deutsche Gerichtsbarkeit

Nach § 20 Abs. 2 GVG iVm. dem Allgemeinen Völkergewohnheitsrecht als Bestandteil des Bundesrechts (Art. 25 GG) sind Staaten der Gerichtsbarkeit anderer Staaten insoweit nicht unterworfen, wie ein Rechtsstreit ihre hoheitliche Tätigkeit betrifft. Die Abgrenzung zwischen hoheitlicher und nicht-hoheitlicher Staatstätigkeit iSv. § 20 Abs. 2 GVG richtet sich nach der Entscheidung des Zweiten Senats vom 10. April 2014 (- 2 AZR 741/13 -) nach dem rechtlichen Charakter des konkreten staatlichen Handelns oder des entstandenen Rechts-

verhältnisses. Bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis ist maßgebend, ob die dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben ihrer Art nach hoheitlich sind oder nicht. Mangels völkerrechtlicher Unterscheidungsmerkmale ist die Abgrenzung zwischen hoheitlicher und nicht-hoheitlicher Tätigkeit grundsätzlich nach dem Recht am Sitz des entscheidenden Gerichts vorzunehmen. Stets hoheitlich ist nur dasjenige staatliche Handeln, welches dem Kernbereich der Staatsgewalt zuzurechnen ist. Zu ihm gehören die Betätigung der auswärtigen und militärischen Gewalt, die Gesetzgebung, die Ausübung der Polizeigewalt und die Rechtspflege. Die Tätigkeit eines bei einer Botschaft beschäftigten Fahrers, der nicht regelmäßig den Botschafter fährt und keine Diplomatenpost befördert, ist nicht iSv. § 20 Abs. 2 GVG hoheitlich geprägt. Eine vor Entstehung der Streitigkeit getroffene Gerichtsstandsvereinbarung darf für einen Arbeitnehmer nicht den Ausschluss der in der EuGVVO vorgesehenen Gerichtsstände bewirken, sondern kann lediglich die Befugnis begründen oder erweitern, unter mehreren zuständigen Gerichten zu wählen. Der Senat hat sich in der Entscheidung auch mit der Rechtswahl nach Art. 27 ff. EGBGB (aF) befasst. Gemäß Art. 30 Abs. 1 EGBGB (aF) darf die Rechtswahl der Parteien nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch die zwingenden Bestimmungen des gemäß Art. 30 Abs. 2 Halbs. 1 EGBGB (aF) ohne Rechtswahl anwendbaren Rechts gewährt wird. Die Vorschrift soll gewährleisten, dass dem Arbeitnehmer als der typischerweise sozial und wirtschaftlich schwächeren Partei durch die Rechtswahl nicht der Mindestschutz „seines“ Rechts entzogen wird. Diese Anwendung zwingender Bestimmungen setzt voraus, dass sie zu günstigeren Ergebnissen führt als das gewählte Recht. Die Frage, welche der in Betracht kommenden Rechtsordnungen für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen enthält, ist eine Rechtsfrage, die objektiv und nach dem Maßstab des Gesetzes zu beantworten ist. Dazu ist ein Sachgruppenvergleich vorzunehmen. Zu vergleichen sind die in einem inneren, sachlichen Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der fraglichen Rechtsordnungen. Sieht das Recht eines Staates für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche Regelungen vor, sind diejenigen Vorschriften mit dem Recht des anderen Staates zu vergleichen, die auf den betroffenen Arbeitnehmer Anwendung finden.

III. Rechtsweg

Ist der Geschäftsführer einer GmbH durch die Gesellschafter abberufen und ihm dies bekanntgegeben worden, endet nach dem Beschluss des Zehnten Senats vom 22. Oktober 2014 (- 10 AZB 46/14 -) die Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG. Die Eintragung der Abberufung in das Handelsregister hat rein deklaratorische Wirkung und ist insoweit ohne Bedeutung. Nach der Abberufung des Geschäftsführers richtet sich die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen bei Rechtsstreitigkeiten zwischen diesem und der Gesellschaft nach allgemeinen Grundsätzen. Ist ein GmbH-Geschäftsführer zum Zeitpunkt der Klagezustellung noch nicht abberufen gewesen, steht einer Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts zunächst § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG entgegen. Die Sperrwirkung der Fiktion entfällt jedoch, wenn die Abberufung vor einer rechtskräftigen Entscheidung über die Rechtswegzuständigkeit noch erfolgt. Zuständigkeitsbegründende Umstände sind im Rahmen des Verfahrens nach § 17 Abs. 3 GVG zu berücksichtigen, auch wenn sie bei Klageerhebung noch nicht vorlagen.

Verlangt der Insolvenzverwalter vom Finanzamt nach § 143 Abs. 1 InsO die Rückgewähr vom Schuldner entrichteter Lohn- und Annexsteuern, ist der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten zulässig. Das hat der Zehnte Senat mit Beschluss vom 17. September 2014 (- 10 AZB 4/14 -) entschieden. Für den Rechtsstreit zwischen Insolvenzverwalter und Finanzamt über die Rückgewähr vom Schuldner entrichteter Lohn- und Annexsteuern nach § 143 Abs. 1 InsO ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht eröffnet, weil der Rechtsstreit auf die insolvenzrechtlich geprägte Rückabwicklung einer steuerrechtlichen Beziehung zwischen dem Schuldner und dem Fiskus gerichtet ist und nicht auf die Rückgewähr vom Schuldner geleisteter Arbeitsvergütung. Zulässig ist damit der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten. In diesem Zusammenhang hat der Senat noch entschieden, dass nach § 48 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG der Beschluss nach § 17a Abs. 4 GVG auch außerhalb der mündlichen Verhandlung stets durch die Kammer ergeht, sofern er nicht lediglich die örtliche Zuständigkeit zum Gegenstand hat. Da es sich bei der Entscheidung über die Abhilfe oder

Nichtabhilfe um eine erneute Entscheidung in der Sache handelt, ist auch sie nach dieser Norm stets durch die Kammer zu treffen. Im Rechtsbeschwerdeverfahren ist die nicht vorschriftsmäßige Besetzung des Gerichts gemäß § 78 Satz 1 ArbGG, § 576 Abs. 3, § 547 Nr. 1, § 577 Abs. 2 Satz 3 ZPO regelmäßig nur auf Rüge hin zu beachten. Auf die nicht vorschriftsmäßige Besetzung des Gerichts erster Instanz kann die Rüge in der Rechtsbeschwerde grundsätzlich nur gestützt werden, wenn auch der angefochtene Beschluss des Beschwerdegerichts mit diesem Verfahrensmangel behaftet ist.

IV. Parteibezeichnung

Geht aus der Klageschrift oder ihren Anlagen deutlich hervor, dass der klagende Arbeitnehmer „zivile Arbeitskraft“ im Sinne von Art. 56 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (ZA-NTS) ist, kann als die wahre Beklagte einer gegen den Entsendestaat als Arbeitgeber gerichteten Klage die Bundesrepublik Deutschland als Prozessstandschafterin anzusehen sein. Das hat der Zweite Senat mit Urteil vom 20. Februar 2014 (- 2 AZR 248/13 -) entschieden. Selbst bei äußerlich eindeutiger, aber offenkundig unrichtiger Bezeichnung ist grundsätzlich diejenige Person als Partei angesprochen, die nach der Rechtslage die „richtige“ ist und mit der Parteibezeichnung erkennbar gemeint sein soll. Ergeben sich aus der Klageschrift oder den ihr beigefügten Anlagen deutliche Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger zivile Arbeitskraft iSv. Art. 56 ZA-NTS ist, bestehen keine vernünftigen Zweifel daran, dass er seine Klage trotz der auf diesen lautenden Parteibezeichnung nicht gegen den Entsendestaat, sondern entsprechend Art. 56 Abs. 8 Satz 2 ZA-NTS gegen die Bundesrepublik Deutschland als Prozessstandschafterin richten wollte. Der Senat hat im Anschluss an sein Urteil vom 18. Oktober 2006 (- 2 AZR 563/05 -) darüber hinaus entschieden, dass das Bundesarbeitsgericht den Rechtsstreit - ausnahmsweise - an das Arbeitsgericht zurückverweisen kann, wenn schon das Landesarbeitsgericht die Sache an das Arbeitsgericht hätte zurückverweisen dürfen. Das ist der Fall, wenn der Verfahrensfehler des Arbeitsgerichts vom Landesarbeitsgericht nicht korrigiert werden kann - etwa weil eine Entscheidung zwischen den

richtigen Parteien gar nicht ergangen ist. Der Senat hat außerdem entschieden, dass der Begriff „demnächst“ in § 167 ZPO keine absolute zeitliche Grenze kennt. Geht es um Aufschübe, die vom Kläger zu vertreten sind, sind die Begriffsmerkmale nur erfüllt, wenn sich die Verzögerungen in einem hinnehmbaren Rahmen halten. Dabei ist auf die Zeitspanne abzustellen, um welche die Zustellung der Klage als Folge der Nachlässigkeit gerade des Klägers hinausgeschoben wurde. Verzögerungen im gerichtlichen Geschäftsbetrieb dürfen nicht zu Lasten des Klägers gehen. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Gerichte statt einer beantragten Rubrumsberichtigung nur einen Parteiwechsel für möglich halten und gleichwohl keine Zustellung an die „richtige“ Beklagte veranlassen.

V. Aussetzung nach § 98 Abs. 6 ArbGG

Eine Aussetzung nach § 98 Abs. 6 ArbGG hat nur dann zu erfolgen, wenn eine Partei ernsthafte Zweifel an der Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung oder Rechtsverordnung iSv. § 2a Abs. 1 Nr. 5 ArbGG vorbringt oder solche gerichtsbekannt sind und die Entscheidung des Rechtsstreits ausschließlich noch von dieser Frage abhängt. Das hat der Zehnte Senat mit Urteil vom 10. September 2014 (- 10 AZR 959/13 -) entschieden. Eine Pflicht zur Aussetzung eines Rechtsstreits nach § 98 Abs. 6 ArbGG in der seit dem 16. August 2014 geltenden Fassung besteht auch in bereits anhängigen Verfahren, wenn deren Entscheidung von der Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG (oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG oder nach § 3a AÜG) abhängt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Streitgegenstand des anhängigen Rechtsstreits nicht mit dem Gegenstand des Verfahrens nach § 98 ArbGG identisch ist. Die Pflicht zur Aussetzung besteht unabhängig davon, in welcher Instanz das Verfahren anhängig ist. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen hat die Aussetzung deshalb auch noch in der Revisionsinstanz zu erfolgen. Die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags oder einer Rechtsverordnung iSv. § 2a Abs. 1 Nr. 5 ArbGG ist durch die Gerichte für Arbeitssachen grundsätzlich von Amts wegen zu prüfen,

wenn eine Partei ernsthafte Zweifel an deren Wirksamkeit vorbringt oder solche gerichtsbekannt sind. Ein pauschales Bestreiten ohne nachvollziehbare Begründung genügt dafür nicht. Die Feststellung der Entscheidungserheblichkeit verlangt die vorherige Prüfung der Schlüssigkeit und Erheblichkeit des Parteivorbringens in Bezug auf die Klageforderung und ggf. die Durchführung einer Beweisaufnahme. Der Senat hat außerdem seine ständige Rechtsprechung bestätigt, wonach ein Betrieb nach § 1 Abs. 2 Abschn. VII VTV nur dann nicht vom Geltungsbereich des VTV erfasst wird, wenn in ihm arbeitszeitlich zu mehr als 50 % Tätigkeiten verrichtet werden, die als solche dem jeweiligen Handwerks- oder Gewerbebezweig zuzuordnen sind. Die unter verschiedene Ausnahmetatbestände des § 1 Abs. 2 Abschn. VII VTV fallenden Tätigkeiten können auch im Mischbetrieb nicht zusammengerechnet werden.

VI. Entscheidung nach Lage der Akten

Ein Urteil nach Lage der Akten iSv. § 251a ZPO darf nach der Entscheidung des Zweiten Senats vom 8. Mai 2014 (- 2 AZR 75/13 -) auch dann ergehen, wenn die frühere Verhandlung bei dem Landesarbeitsgericht vor der Zurückverweisung der Sache durch das Bundesarbeitsgericht stattgefunden hat. Auch dabei handelt es sich um eine Verhandlung „in einem früheren Termin“ iSv. § 251a Abs. 2 ZPO. Das Verfahren vor und nach der Zurückverweisung bildet eine Einheit. Etwas anderes gilt nur dann, wenn das Revisionsgericht nicht allein das Berufungsurteil, sondern nach § 562 Abs. 2 ZPO zugleich das diesem zugrunde liegende Verfahren aufgehoben hat. Der Senat hat sich außerdem mit der gerichtlichen Würdigung der Weigerung eines Prozessbeteiligten, seine Ärzte von der Schweigepflicht zu entbinden befasst. Gemäß § 286 Abs. 1 ZPO hat das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht wahr zu erachten sei. Das Gericht hat dabei auch die prozessualen und vorprozessualen Handlungen, Erklärungen und Unterlassungen der Parteien und ihrer Vertreter zu würdigen. Weigert sich ein Prozessbeteiligter, seine Ärzte

von der Schweigepflicht zu entbinden, und macht er der beweispflichtigen Gegenpartei die Beweisführung unmöglich, kann das als Beweisvereitelung im Rahmen der Beweiswürdigung zu berücksichtigen sein. Dabei kommen Beweiserleichterungen bis hin zur Umkehr der Beweislast in Betracht, wenn dem Beweispflichtigen die volle Beweislast billigerweise nicht mehr zugemutet werden kann. Welche beweis-rechtlichen Konsequenzen angemessen sind, ist unter Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu beurteilen.

VII. Ordnungsgeld

Die Festsetzung von Ordnungsgeld nach § 51 Abs. 1 Satz 2 ArbGG, § 141 Abs. 3 ZPO gegen die im Termin ausgebliebene Partei kommt nicht in Betracht, wenn der Rechtsstreit zu diesem Zeitpunkt entscheidungsreif ist. Das hat der Zehnte Senat mit Beschluss vom 1. Oktober 2014 (- 10 AZB 24/14 -) entschieden. Ordnungsgeld nach § 51 Abs. 1 Satz 2 ArbGG, § 141 Abs. 3 ZPO kann nur festgesetzt werden, wenn durch das Ausbleiben der Partei im Termin die Sachaufklärung erschwert und dadurch der Prozess verzögert wird. Ist der Rechtsstreit zu diesem Zeitpunkt entscheidungsreif, kommt die Festsetzung von Ordnungsgeld nicht in Betracht. Zweck des § 141 Abs. 3 ZPO ist es nicht, eine vermeintliche Missachtung des Gesetzes oder des Gerichts durch die nicht erschienene Partei zu ahnden; ebenso wenig darf die Androhung und Festsetzung von Ordnungsgeld dazu verwendet werden, einen Vergleichsabschluss zu erzwingen.

C. Über das Bundesarbeitsgericht

I. Bibliothek

Die Bibliothek des Bundesarbeitsgerichts ist die größte juristische Spezialbibliothek mit Schwerpunkt Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland. Der Bestand umfasste Ende 2014 92.000 Medieneinheiten und 81.500 Tarifverträge in einer hausinternen Sondersammlung.

Die Bibliothek umfasst eine Gesamtfläche von ca. 1.700 qm mit 31 Arbeitsplätzen im Lesebereich. Bestand und Dienstleistungen der Bibliothek sind gezielt auf die Bedürfnisse der Angehörigen des Gerichts ausgelegt, können aber auch von externen Benutzern während der allgemeinen Dienstzeiten in Anspruch genommen werden. Den Richterinnen, Richtern und Beschäftigten des Gerichts sind die Bestände jederzeit zugänglich.

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

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

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

Neben dem Online-Katalog stehen verschiedene juristische Datenbanken auf CD-ROM zur Verfügung. Andere Datenbanken, insbesondere das juristische Informationssystem juris und beck-online sind für dienstliche Recherchen online zugänglich.

II. Dokumentation

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

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

Die juris Datenbank Rechtsprechung enthält knapp 1.300.000 Dokumente aus allen Gerichtsbarkeiten. Etwa 90.000 dieser Dokumente betreffen Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen. Es handelt sich dabei um Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (26.000) sowie Entscheidungen der Instanzgerichte (Landesarbeitsgerichte 54.000, Arbeitsgerichte 9.600), hinzu kommen ca. 40 Entscheidungen von Bühnschiedsgerichten, 140 kirchengerichtliche Entscheidungen, knapp 100 arbeitsrechtliche Entscheidungen von Gerichten der ehemaligen DDR sowie ca. 600 arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH), des Gerichts erster Instanz der Europäischen Union (EuG), des Gerichts für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union (EuGöD) und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR), die ebenfalls vom Bundesarbeitsgericht dokumentiert wurden.

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

In der juris Datenbank Literaturnachweise (Aufsätze und Bücher) mit einem Bestand von ca. 900.000 Dokumenten betreffen knapp 120.000 Dokumente Literatur (seit 1970) mit Bezug zum Arbeitsrecht oder zur Arbeitsgerichtsbarkeit, mehr als 50.000 hiervon wurden von der Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts dokumentiert.

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

III. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

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

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

Im Jahr 2014 wurden die Terminvorschauen an 979 Abonnenten und die insgesamt 66 Pressemitteilungen an 1.215 Bezieher versandt.

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

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

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

Im Jahr 2014 haben 163 Gruppen mit mehr als 2.450 Personen - insbesondere Betriebs- und Personalräte sowie Führungskräfte, Referendare, Studierende und Schüler - Verhandlungen des Gerichts besucht. Sie wurden durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter über die zur Entscheidung anstehenden Sachverhalte sowie die Arbeitsgerichtsbarkeit und die Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts informiert.

Im Übrigen besteht nach wie vor großes Interesse an der Architektur des Gerichtsgebäudes und den Arbeitsbedingungen des Bundesarbeitsgerichts. Auch im vergangenen Jahr besichtigten wieder 27 Besuchergruppen das Bundesarbeitsgericht und wurden von fachkundigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Haus geführt.

Im Jahr 2014 waren Delegationen aus der Türkei und Russland sowie von verschiedenen Gerichten und Institutionen aus dem Inland zu Gast beim Bundesarbeitsgericht und informierten sich über die Arbeit eines obersten Gerichtshofs des Bundes vor Ort.

Übersicht über die Pressemitteilungen 2014

lfd. Nr.	Nr.	Datum	Stichwort
2306	1/14	02.01.14	Richter am Bundesarbeitsgericht Peter Böck im Ruhestand
2307	2/14	16.01.14	Fünfter arbeitsrechtlicher Moot-Court Wettbewerb beim Bundesarbeitsgericht
2308	3/14	21.01.14	Anspruch auf Entgeltumwandlung - Aufklärungspflicht des Arbeitgebers - 3 AZR 807/11 -
2309	4/14	23.01.14	Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung - 8 AZR 118/13 -
2310	5/14	28.01.14	Mitteilung zu dem Revisionsverfahren - 8 AZR 1083/12 -
2311	6/14	29.01.14	Insolvenzanfechtung von im Wege des Bargeschäfts erfolgten Lohnzahlungen - 6 AZR 345/12 -
2312	7/14	20.02.14	Mitteilung zum Verfahren - 2 AZR 871/12 -
2313	8/14	26.02.14	Geschäftslage des Bundesarbeitsgerichts zum 1. Januar 2014
2314	9/14	27.02.14	Kündigung durch den Insolvenzverwalter während der Elternzeit - Verlust der Möglichkeit der beitragsfreien Versicherung - 6 AZR 301/12 -
2315	10/14	13.03.14	Mitteilung zum Verfahren - 10 AZR 514/13 -
2316	11/14	18.03.14	Mitbestimmung bei der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes - 1 ABR 73/12 -
2317	12/14	18.03.14	Mitteilung zu dem Rechtsbeschwerdeverfahren - 1 ABR 75/12 -
2318	13/14	18.03.14	Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung - 3 AZR 69/12 -
2319	14/14	19.03.14	Mitteilung zum Revisionsverfahren - 7 AZR 527/12 -

2320	15/14	07.04.14	Mitteilung zu dem Revisionsverfahren - 9 AZR 449/12 -
2321	16/14	09.04.14	Anspruch einer Krankenschwester, nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden - 10 AZR 637/13 -
2322	17/14	15.04.14	Bildung eines Arbeitsschutzausschusses - 1 ABR 82/12 -
2323	18/14	15.04.14	Betriebsrentenanpassung - wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners - Auswirkungen der Finanzkrise - 3 AZR 51/12 -
2324	19/14	30.04.14	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ernst Mikosch im Ruhestand
2325	20/14	30.04.14	Dr. Rüdiger Linck neuer Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht
2326	21/14	30.04.14	Mitteilung zum Verfahren - 7 ABR 42/12 -
2327	22/14	06.05.14	Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach unbezahlttem Sonderurlaub - 9 AZR 678/12 -
2328	23/14	16.05.14	Richter am Bundesarbeitsgericht Wilhelm Mestwerdt zum Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen ernannt
2329	24/14	21.05.14	Erholungsbeihilfe für Gewerkschaftsmitglieder - 4 AZR 50/13, 4 AZR 120/13 ua. -
2330	25/14	22.05.14	Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG - Anwendbarkeit des § 167 ZPO - 8 AZR 662/13 -
2331	26/14	03.06.14	Mitteilung zum Verfahren - 10 AZR 525/12 -
2332	27/14	17.06.14	Berechnung einer Betriebsrente - Unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten - 3 AZR 757/12 -
2333	28/14	25.06.14	Sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag mit Betriebsratsmitglied - Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags - 7 AZR 847/12 -

2334	29/14	30.06.14	Richter am Bundesarbeitsgericht Christoph Schmitz-Scholemann im Ruhestand
2335	30/14	01.07.14	Richterin am Bundesarbeitsgericht Inken Gallner zur Amtschefin des Justizministeriums Baden-Württemberg ernannt
2336	31/14	01.07.14	Wechsel der Pressesprecher beim Bundesarbeitsgericht
2337	32/14	01.07.14	Neue Richterin am Bundesarbeitsgericht, Dr. Ulrike Brune
2338	33/14	03.07.14	Stufenzuordnung nach Herabgruppierung bei individueller Endstufe im Bereich des TV-L - 6 AZR 753/12 -
2339	34/14	03.07.14	Stufenzuordnung nach dem TVöD bei einer Höhergruppierung im Anschluss an eine vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit - 6 AZR 1067/12 -
2340	35/14	15.07.14	Neuer Richter am Bundesarbeitsgericht, Dr. Jan-Malte Niemann
2341	36/14	16.07.14	Sonderprämien für die Vernichtung von Wasserbomben - 10 AZR 698/13 -
2342	37/14	22.07.14	Mitteilung zu dem Rechtsbeschwerdeverfahren - 1 ABR 94/12 -
2343	38/14	31.07.14	Bewerber für den Wahlvorstand - Sonderkündigungsschutz - 2 AZR 505/13 -
2344	39/14	01.08.14	Neue Richterin am Bundesarbeitsgericht, Dr. Maren Rennpferdt
2345	40/14	05.08.14	Bezahlte Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder im öffentlichen Dienst - 9 AZR 878/12 -
2346	41/14	19.08.14	Mitteilung zum Verfahren - 10 AZR 9/14 -
2347	42/14	21.08.14	Wegnahme von Zahngold durch Krematoriumsmitarbeiter - Schadensersatz - 8 AZR 655/13 -
2348	43/14	01.09.14	Mitteilung zum Verfahren - 10 AZR 4/14 -

2349	44/14	18.09.14	Keine Altersdiskriminierung durch die Staffelung der Kündigungsfristen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit in § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB - 6 AZR 636/13 -
2350	45/14	18.09.14	Mitteilung der Schwerbehinderung durch einen Bewerber - 8 AZR 759/13 -
2351	46/14	18.09.14	Benachteiligung wegen des Geschlechts bei einer Bewerbung - 8 AZR 753/13 -
2352	47/14	22.09.14	Mitteilung zum Verfahren - 6 AZR 797/12 -
2353	48/14	24.09.14	Islamisches Kopftuch und Annahmeverzug - 5 AZR 611/12 -
2354	49/14	30.09.14	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Wolfgang Linsenmaier im Ruhestand
2355	50/14	30.09.14	Dienstkleidungsvorschriften für das Cockpitpersonal - 1 AZR 1083/12 -
2356	51/14	30.09.14	Berücksichtigung eines sog. biometrischen Faktors bei der Anpassung der Betriebsrenten - 3 AZR 402/12 -
2357	52/14	01.10.14	Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Edith Gräfl neue Vorsitzende des Siebten Senats
2358	53/14	01.10.14	Dr. Bertram Zwanziger neuer Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht
2359	54/14	09.10.14	Mitteilung zum Verfahren - 9 AZR 424/13 -
2360	55/14	13.10.14	Mitteilung zum Verfahren - 9 AZR 748/13 -
2361	56/14	16.10.14	Mitteilung zum Verfahren - 8 AZR 805/13 -
2362	57/14	21.10.14	Zusätzliche Urlaubstage nach Vollendung des 58. Lebensjahres - 9 AZR 956/12 -
2363	58/14	21.10.14	Betriebsrentenanpassung - Wahrung der Rügefrist nach § 16 BetrAVG - 3 AZR 690/12 -

2364	59/14	06.11.14	Mitteilung zum Verfahren (Gehaltsabsenkung durch griechische Gesetze zur Bewältigung der Finanzkrise) - 2 AZR 241/14 -
2365	60/14	12.11.14	Mitteilung zum Verfahren - 6 AZR 797/12 -
2366	61/14	18.11.14	Leistungsbeurteilung im Zeugnis - 9 AZR 584/13 -
2367	62/14	18.11.14	Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit - 1 AZR 257/13 -
2368	63/14	19.11.14	Mindestentgelt in der Pflegebranche - 5 AZR 1101/12 -
2369	64/14	11.12.14	Mitteilung zum Verfahren - 6 AZR 363/13 -
2370	65/14	11.12.14	Verwirkung eines Schmerzensgeldanspruchs bei Mobbing - 8 AZR 838/13 -
2371	66/14	16.12.14	Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen - 9 AZR 295/13 -

IV. Personalien

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ernst Mikosch ist mit Ablauf des 30. April 2014 in den Ruhestand getreten. Herr Prof. Dr. Mikosch wurde im Mai 1993 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt und gehörte zunächst dem Achten Senat, ab Oktober 2001 dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts an. Seit seiner Ernennung zum Vorsitzenden Richter ab November 2009 leitete er den Zehnten Senat. (Pressemitteilung Nr. 19/14)

Mit Wirkung vom 1. Mai 2014 wurde der Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rüdiger Linck zum Vorsitzenden Richter ernannt. Dr. Linck, der zuvor dem Ersten Senat angehörte, übernahm den Vorsitz des Zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts. (Pressemitteilung Nr. 20/14)

Am 19. Mai 2014 wurde der Richter am Bundesarbeitsgericht Wilhelm Mestwerdt zum Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen ernannt. Herr Mestwerdt wurde im November 2009 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt und gehörte dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts an. (Pressemitteilung Nr. 23/14)

Richter am Bundesarbeitsgericht Christoph Schmitz-Scholemann ist mit Ablauf des 30. Juni 2014 in den Ruhestand getreten. Herr Schmitz-Scholemann wurde im August 2001 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt und gehörte zunächst dem Neunten Senat, später dem Zweiten Senat als dessen stellvertretender Vorsitzender an. In dieser Funktion gehörte er seit dem 1. Januar 2012 dem Zehnten Senat an. Herr Schmitz-Scholemann war von Oktober 2009 bis Februar 2013 Pressesprecher des Bundesarbeitsgerichts. (Pressemitteilung Nr. 29/14)

Mit Ablauf des 30. Juni 2014 hat Richterin am Bundesarbeitsgericht Inken Gallner nach mehrjähriger Tätigkeit als Pressesprecherin des Bundesarbeitsgerichts diese Aufgabe beendet. Ihre Nachfolge hat Herr Richter am Bundesarbeitsgericht Waldemar Reinfelder angetreten, der bereits als stellvertretender

Pressesprecher tätig war. Stellvertretende Pressesprecherin bleibt Frau Richterin am Bundesarbeitsgericht Stephanie Rachor. (Pressemitteilung Nr. 31/14)

Richterin am Bundesarbeitsgericht Inken Gallner wurde zur Amtschefin des Justizministeriums Baden-Württemberg ernannt. Mit Wirkung vom 1. Juli 2014 wurde die Richterin am Bundesarbeitsgericht Inken Gallner für die Dauer von zwei Jahren ohne Dienstbezüge beurlaubt, um die Tätigkeit als Amtschefin des Justizministeriums Baden-Württemberg auszuüben. Frau Gallner wurde im Mai 2007 zur Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt und zunächst dem Neunten Senat und ab September 2010 dem Siebten Senat als dessen stellvertretende Vorsitzende zugeteilt. In dieser Position wechselte sie im Februar 2012 in den Sechsten Senat. Frau Gallner war von Oktober 2009 zunächst stellvertretende Pressesprecherin und seit Februar 2013 Pressesprecherin des Bundesarbeitsgerichts. (Pressemitteilung Nr. 30/14)

Der Bundespräsident hat die Richterin am Sozialgericht Gotha Dr. Ulrike Brune am 1. Juli 2014 zur Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt. Frau Dr. Brune wurde dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts zugeteilt. (Pressemitteilung Nr. 32/14)

Der Bundespräsident hat den Richter am Arbeitsgericht Herford Dr. Jan-Malte Niemann am 15. Juli 2014 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Herr Dr. Niemann wurde dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts zugeteilt. (Pressemitteilung Nr. 35/14)

Der Bundespräsident hat die Vorsitzende Richterin Landesarbeitsgericht Hessen Dr. Maren Rennpferdt am 1. August 2014 zur Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt. Frau Dr. Rennpferdt wurde dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts zugeteilt. (Pressemitteilung Nr. 39/14)

D. Tabellarischer Anhang

Geschäftsjahr 2014

Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts

Zeilen Nr.	Anhängige Verfahren	Verfahren	
		Insgesamt	Veränderungen gegenüber Vorjahr
1	Revisionen		
11	Unerledigte Revisionen am Jahresanfang	1415	+ 68
12	Eingelegte Revisionen	845	- 166
	Davon aus		
1201	Baden-Württemberg	75	- 19
1202	Bayern	163	+ 94
1203	Berlin-Brandenburg	36	- 46
1204	Bremen	15	+ 5
1205	Hamburg	23	- 2
1206	Hessen	83	- 72
1207	Mecklenburg-Vorpommern	6	- 7
1208	Niedersachsen	32	- 12
1209	Nordrhein-Westfalen	315	- 74
1210	Rheinland-Pfalz	11	- 15
1211	Saarland	1	- 2
1212	Sachsen	27	- 21
1213	Sachsen-Anhalt	23	+ 1
1214	Schleswig-Holstein	10	- 1
1215	Thüringen	25	+ 5
13	Revisionen insgesamt	2260	- 98
14	Erledigte Revisionen	1100	+ 162
141	Nach der Art der Erledigung		
1411	Streitiges Urteil	492	- 25
1412	Sonstiges Urteil	3	- 8
1413	Beschluss nach § 91a ZPO	11	- 1
1414	Sonstigen Beschluss	10	0
1415	Vergleich	392	+ 217
1416	Rücknahme	167	- 23
1417	Auf sonstige Art	25	+ 2
142	Durch Streitiges Urteil erledigte Revisionen (Zeile 1411) nach der Dauer des Verfahrens		
1421	Bis zu 6 Monaten	6	+ 5
1422	Über 6 Monate bis zu 1 Jahr	53	- 29
1423	Über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	326	- 50
1424	Über 2 Jahren	107	+ 52

15	Unerledigte Revisionen am Jahresende	1160	- 260
2	Rechtsbeschwerden		
21	Unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresanfang	128	- 91
22	Eingereichte Rechtsbeschwerden	64	- 19
	Davon aus		
2201	Baden-Württemberg	7	- 4
2202	Bayern	7	- 2
2203	Berlin-Brandenburg	8	- 4
2204	Bremen	4	+ 1
2205	Hamburg	4	- 3
2206	Hessen	5	- 6
2207	Mecklenburg-Vorpommern	0	0
2208	Niedersachsen	5	+ 1
2209	Nordrhein-Westfalen	11	- 7
2210	Rheinland-Pfalz	1	+ 1
2211	Saarland	2	+ 2
2212	Sachsen	1	0
2213	Sachsen-Anhalt	3	- 1
2214	Schleswig-Holstein	4	+ 1
2215	Thüringen	2	+ 2
23	Rechtsbeschwerden insgesamt	192	- 110
24	Erledigte Rechtsbeschwerden	89	- 2
	Davon		
241	Durch mündliche Verhandlung	40	- 6
242	Ohne mündliche Verhandlung	4	+ 2
243	Durch Einstellung des Verfahrens gem. § 94 Nr. 3 ArbGG oder auf sonstige Art	45	+ 2
25	Durch Beschluss erledigte Rechtsbeschwerden (Zeilen 241 - 242) nach der Dauer des Verfahrens		
251	Bis zu 6 Monaten	0	0
252	Über 6 Monate bis zu 1 Jahr	0	- 5
253	Über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	37	- 1
254	Über 2 Jahren	7	+ 2
26	Unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresende	103	- 108

3	Nichtzulassungsbeschwerden		
31	Verfahren gem. § 72a ArbGG		
311	Unerledigte Verfahren am Jahresanfang	296	- 49
312	Beantragte Verfahren	1145	- 238
313	Verfahren insgesamt	1441	- 287
314	Erledigte Verfahren	1158	- 274
	Davon durch		
3141	Stattgebenden Beschluss	64	+ 8
3142	Zurückweisung	276	- 154
3143	Zurückverweisung	27	- 10
3144	Verwerfung	605	- 108
3145	Rücknahme	150	- 45
3146	Auf sonstige Art	36	+ 15
3147	Unerledigte Verfahren am Jahresende	283	- 13
32	Verfahren gem. § 92a ArbGG		
321	Unerledigte Verfahren am Jahresanfang	28	- 8
322	Beantragte Verfahren	92	- 6
323	Verfahren insgesamt	120	- 14
324	Erledigte Verfahren	104	- 2
	Davon durch		
3241	Stattgebenden Beschluss	2	- 11
3242	Zurückweisung	34	- 7
3243	Zurückverweisung	1	- 1
3244	Verwerfung	47	+ 21
3245	Rücknahme	16	- 5
3246	Auf sonstige Art	4	+ 1
3247	Unerledigte Verfahren am Jahresende	16	- 12
4	Revisionsbeschwerden		
41	Verfahren gem. § 72b ArbGG		
411	Unerledigte Verfahren am Jahresanfang	0	- 1
412	Beantragte Verfahren	4	+ 4
413	Verfahren insgesamt	4	+ 3
414	Erledigte Verfahren	2	+ 1
	Davon durch		
4141	Stattgebenden Beschluss (Zurückverweisung)	1	+ 1
4142	Zurückweisung	1	0
4143	Verwerfung	0	0
4144	Rücknahme	0	0
4145	Auf sonstige Art	0	0
415	Unerledigte Verfahren am Jahresende	2	+ 2

42	Verfahren gem. § 77 ArbGG		
421	Unerledigte Verfahren am Jahresanfang	1	+ 1
422	Beantragte Verfahren	13	- 1
423	Verfahren insgesamt	14	0
424	Erledigte Verfahren	9	- 4
	Davon durch		
4241	Stattgebenden Beschluss	0	- 1
4242	Zurückweisung	1	+ 1
4243	Verwerfung	8	+ 1
4244	Rücknahme	0	- 5
4245	Auf sonstige Art	0	0
425	Unerledigte Verfahren am Jahresende	5	+ 4
43	Verfahren gem. § 78 ArbGG		
431	Unerledigte Verfahren am Jahresanfang	40	+ 37
432	Beantragte Verfahren	110	+ 42
433	Verfahren insgesamt	150	+ 79
434	Erledigte Verfahren	134	+ 103
	Davon durch		
4341	Stattgabe	6	0
4342	Zurückweisung	9	- 2
4343	Verwerfung	74	+ 65
4344	Rücknahme	19	+ 16
4335	Auf sonstige Art	26	+ 24
435	Unerledigte Verfahren am Jahresende	16	- 24
5	Bestimmungen des zuständigen Gerichts		
51	Unerledigte Anträge am Jahresanfang	2	+ 1
52	Eingereichte Anträge	3	- 4
53	Anträge insgesamt	5	- 3
54	Erledigte Anträge	5	- 1
55	Unerledigte Anträge am Jahresende	0	- 2
6	Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe		
61	Anträge außerhalb einer anhängigen Revision		
611	Unerledigte Anträge am Jahresanfang	4	- 3
612	Eingereichte Anträge	56	+ 36
613	Anträge insgesamt	60	+ 33
614	Erledigte Anträge	43	+ 20
615	Unerledigte Anträge am Jahresende	17	+ 13
62	Ergangene Entscheidungen bei anhängigen Revisionsverfahren (Zahl der Beschlüsse)	17	- 24

7	Entscheidung über Anträge auf Einstellung der Zwangsvollstreckung	4	+ 2
8	In das allgemeine Register eingetragene Anträge und Anfragen	276	- 13
9	Großer Senat (Anrufungen)		
91	Unerledigte Vorlagen am Jahresanfang	0	0
92	Eingereichte Vorlagen	0	0
93	Vorlagen insgesamt	0	0
94	Entschiedene Vorlagen	0	0
95	Unerledigte Vorlagen am Jahresende	0	0

Revisionen (AZR) nach der Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2014

Art der Erledigungen		Zulassung		Summe Spalten 2a-2b 3	Entschieden zugunsten	
		durch LAG 2a	durch BAG 2b		Arbeit- geber 3a	Arbeit- nehmer 3b
1		2a	2b	3	3a	3b
I.	durch streitiges Urteil					
	1. als unzulässig verworfen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	2	0	2	2	0
	b) im schriftlichen Verfahren	0	0	0	0	0
	2. als unbegründet zurückgewiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	217	10	227	163	59
	b) im schriftlichen Verfahren	111	0	111	103	6
	3. unter Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils zurückverwiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	73	4	77	43	26
	b) im schriftlichen Verfahren	3	1	4	3	1
4. der Revision ganz oder teilweise stattgegeben						
a) aufgrund mündlicher Verhandlung	59	7	66	35	25	
b) im schriftlichen Verfahren	5	0	5	5	0	
II.	durch sonstiges Urteil	2	1	3	1	2
III.	durch Beschluss					
	1. als unzulässig verworfen	9	1	10	2	1
	2. Kostenbeschluss § 91a ZPO	7	4	11	0	0
IV.	durch Vergleich					
	1. gerichtlichen Vergleich	383	8	391		
	2. außergerichtlichen Vergleich	1	0	1		
V.	durch Rücknahme	165	2	167		
VI.	auf sonstige Art	24	1	25		
	Summe	1061	39	1100	357	120

Rechtsbeschwerden (ABR) nach Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2014

Zulassung	Zulassung		Summe Spalte 2a-2b
	durch LAG	durch BAG	
1	2a	2b	3
1. Als unzulässig verworfen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	2	0	2
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
2. Als unbegründet zurückgewiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	17	3	20
b) ohne mündliche Anhörung	3	1	4
3. Aufgehoben und zurückverwiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	2	1	3
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
4. Ganz oder teilweise stattgegeben			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	13	2	15
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
5. Einstellung gemäß § 94 Abs. 3 ArbGG	9	1	10
6. Sonstige Art	30	5	35
Summe	76	13	89

E. Geschäftsverteilung

Für das Geschäftsjahr 2014 (Stand 1.1.2014) sind den zehn Senaten des Bundesarbeitsgerichts im Wesentlichen folgende Rechtsmaterien zugewiesen:

1. Senat

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

2. Senat

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

3. Senat

Betriebliche Altersversorgung und Lebensversicherung einschließlich Versorgungsschäden

4. Senat

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

5. Senat

Arbeitsentgeltansprüche einschließlich Naturalvergütungen und Arbeitszeitkonten, Mutterschutz

6. Senat

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

7. Senat

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

8. Senat

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

9. Senat

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

10. Senat

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

Für das Geschäftsjahr 2014 (Stand 1.1.2014) sind den zehn Senaten folgende Richter zugewiesen:

1. Senat

Vorsitzende: Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt

1. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck
2. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch

2. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft

1. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger
2. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor
3. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck

3. Senat

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl

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

4. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert

1. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt
2. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber
3. Beisitzer/in Richter/in am Bundesarbeitsgericht NN

5. Senat

Vorsitzender: Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge

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

6. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier

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

7. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier

1. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger
2. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel
3. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt

8. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck

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

9. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler

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

10. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch

1. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Schmitz-Scholemann
2. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder
3. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Mestwerdt

Der Jahresbericht gibt einen Überblick über die Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts im Geschäftsjahr 2014

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