



Bundesarbeitsgericht



Jahresbericht
2017



**Jahresbericht
des Bundesarbeitsgerichts**

2017

Impressum

Herausgeberin: Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Redaktion: Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts
Tel. 0361 2636-1427

Stand: 31.12.2017

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	20
1. Abschnitt Recht des Arbeitsverhältnisses	23
I. Arbeitnehmerstatus	23
II. Arbeitsbedingungen	25
1. Weisungsrecht.....	25
2. Arbeitszeit.....	26
3. Bezugnahme- und Verweisungsklauseln	27
III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	30
1. Vergütung.....	30
2. Urlaub.....	39
3. Wettbewerbsverbot/Karenzenschädigung.....	39
IV. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit	40
1. Schwerbehinderung.....	40
2. Rechtsmissbrauchseinwand bei Entschädigungsverlangen	41
3. Ausschlussfrist	41
V. Beendigung von Arbeitsverhältnissen	43
1. Kündigung	43
2. Befristungs-/Bedingungskontrollrecht	50
VI. Betriebsübergang	54
1. Voraussetzungen des Betriebsübergangs	54
2. Widerspruch	55
VII. Betriebliche Altersversorgung	55
1. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	55
2. AGB-Kontrolle bei Änderungsvereinbarung	56
3. Prüfungsmaßstab bei Eingriff in bestehende Versorgungsrechte.....	57
4. Hinterbliebenenversorgung - „jetzige Ehefrau“.....	57
5. Rückforderungsverbot in Satzung einer Gruppenunterstützungskasse.....	58
6. Anpassungsprüfungspflicht.....	59
7. Aussonderungsrecht nach § 47 InsO bezüglich Pensionskassenbeiträgen.....	60
8. Streitwert	60
2. Abschnitt Kollektives Arbeitsrecht	61
I. Tarifrecht	61
1. Schließung einer Tariflücke	61

2.	Gewerkschaftseintritt im Nachwirkungszeitraum.....	62
II.	Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht	63
1.	Wahl des Betriebsrats	63
2.	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten.....	64
3.	Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten.....	66
4.	Schwellenwerte des BetrVG	66
5.	Mitbestimmung nach dem MitbestG.....	67
3.	Abschnitt Insolvenzrecht	68
I.	Insolvenzrechtliche Einordnung von Sonderzahlungen.....	68
II.	Forderungsübergang auf die Bundesagentur für Arbeit nach § 169 SGB III	68
III.	Insolvenzanfechtung und „Druckzahlungen“	69
4.	Abschnitt Prozessrecht.....	71
I.	Rechtsweg	71
1.	„Solo-Selbständige“	71
2.	Kartellstreitigkeiten	71
II.	Prozesskostenhilfe.....	72
III.	Aussetzung im Beschlussverfahren nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG - Rechtsbeschwerde	73
IV.	Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot.....	73
1.	Überwachung durch einen Detektiv	73
2.	Einsatz eines „Keyloggers“	74
V.	Pfändbarkeit von Erschwerniszulagen	75
C.	Über das Bundesarbeitsgericht.....	76
I.	Bibliothek.....	76
II.	Dokumentation	77
III.	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.....	78
IV.	Personalien	86
D.	Tabellarischer Anhang	87
E.	Geschäftsverteilung	95

A. Geschäftsentwicklung

1. Die Zahl der Eingänge beim Bundesarbeitsgericht ist um 14,48 Prozent zurückgegangen. Die durchschnittliche Dauer der beim Bundesarbeitsgericht erledigten Verfahren betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr 8 Monate 12 Tage.

2. Insgesamt gingen im Geschäftsjahr 2017 2.032 Sachen ein (Vorjahr 2.376 Sachen). 33,22 Prozent der Eingänge (675 Sachen) entfielen auf Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren. Weitere 56,69 Prozent der Eingänge entfielen auf Nichtzulassungsbeschwerden (1.152 Sachen). Seit dem 17. November 2016 ist nach § 77 ArbGG auch gegen die Nichtzulassung der Revisionsbeschwerde in einem die Berufung als unzulässig verwerfenden Beschluss eine Beschwerde statthaft. Diese Verfahren werden beim Bundesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen „AZM“ geführt. Im vergangenen Jahr gingen 15 derartige Nichtzulassungsbeschwerden ein. Gegenüber dem Vorjahr stellt dies hinsichtlich der Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren einen Rückgang um 29,98 Prozent dar (Vorjahr 964 Sachen). Die Zahl der Nichtzulassungsbeschwerden ist gegenüber dem Vorjahr um 10,14 Prozent (1.282 Sachen) zurückgegangen.

Hinzu kamen 64 (Vorjahr 59) Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 133 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie acht sonstige Verfahren.

3. Im Jahr 2017 sind 2.429 Sachen erledigt worden (Vorjahr 2.195 Sachen). Es handelte sich um 1.049 Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren sowie 1.189 (Vorjahr 1.301) Nichtzulassungsbeschwerden. Daneben wurden noch 74 Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 109 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie acht sonstige Verfahren erledigt. Insgesamt sind im Vergleich zum Vorjahr 10,66 Prozent Verfahren mehr erledigt worden. Es wurden 34,83 Prozent mehr Revisions- und Rechtsbeschwerdeverfahren abgeschlossen (Vorjahr 778). Die Zahl der erledigten Nichtzulassungsbeschwerden ist um 8,61 Prozent gesunken.

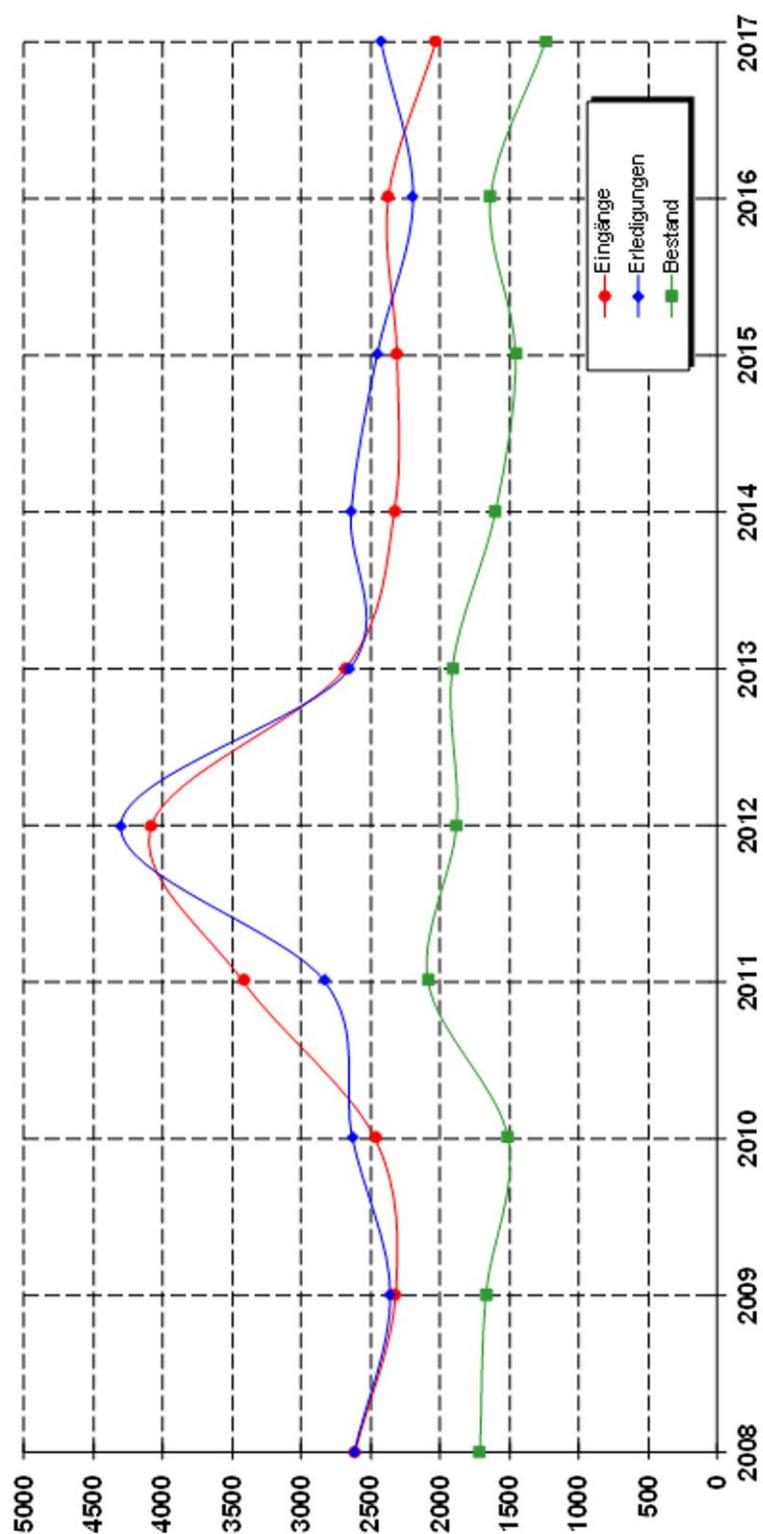
Von den erledigten Revisionen und Rechtsbeschwerden hatten unter Berücksichtigung der Zurückverweisungen 305 Erfolg, das entspricht einer Erfolgsquote von 29,08 Prozent gegenüber 27,6 Prozent (215 Sachen) im Vorjahr. Von den Nichtzulassungsbeschwerden waren 66 Beschwerden (5,55 Prozent - im Vorjahr 121 entsprechend 9,3 Prozent) erfolgreich. Anhängig sind am Ende des Berichtsjahres noch 1.242 Sachen (Vorjahr 1.639; 2015: 1.458; 2014: 1.602; 2013: 1.911; 2012: 1.883; 2011: 2.099; 2010: 1.511; 2009: 1.673; 2008: 1.714; 2007: 1.718); davon sind 846 Revisionen (Vorjahr 1.206).

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

Zuordnung nach Rechtsgebieten:

	Eingänge	Erledigungen	Bestände
Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungen, befristete Arbeitsverhältnisse; ohne Kündigungen nach § 613a BGB)	19,49 % (396)	20,05 % (487)	13,12 % (163)
Tarifvertragsrecht und Tarifvertragsauslegung (einschl. Eingruppierung)	15,21 % (309)	16,39 % (398)	20,05 % (249)
Arbeitsentgelt	14,32 % (291)	11,86 % (288)	11,51 % (143)
Betriebsverfassung und Personalvertretung	13,93 % (283)	12,43 % (302)	19,4 % (241)
Ruhegeld (einschl. Vorruhestand) und Altersteilzeit	10,38 % (211)	9,59 % (233)	12,96 % (161)
Sonstige	26,67 % (542)	29,68 % (721)	22,95 % (285)

Geschäftsentwicklung beim Bundesarbeitsgericht



B. Rechtsprechungsübersicht

In den Jahresbericht wurden folgende Entscheidungen aufgenommen:

1. Entscheidungen des Ersten Senats

Urteil vom 21. Februar 2017 - 1 AZR 367/15 -
(Zustimmungsersetzungsverfahren - Anspruch auf Durchführung)

Beschluss vom 21. Februar 2017 - 1 ABR 62/12 -
(Gestellung von Vereinsmitgliedern - Arbeitnehmerüberlassung)

Beschluss vom 22. März 2017 - 1 AZB 55/16 -
(Rechtsbeschwerde gegen Aussetzung im Beschlussverfahren)

Beschluss vom 28. März 2017 - 1 ABR 25/15 -
(Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz - Einigungsstelle)

Beschluss vom 25. April 2017 - 1 ABR 46/15 -
(Technische Überwachungseinrichtung - Persönlichkeitsrecht)

Beschluss vom 18. Juli 2017 - 1 ABR 59/15 -
(Gesamtbetriebsrat - Zuständigkeit - Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz)

2. Entscheidungen des Zweiten Senats

Urteil vom 28. März 2017 - 2 AZR 551/16 -
(Außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung - Entlassungsverlangen des Betriebsrats)

Urteil vom 27. April 2017 - 2 AZR 67/16 -
(Sozialauswahl - Bezug von Regelaltersrente)

Urteil vom 18. Mai 2017 - 2 AZR 79/16 -
(Kündigungsschutz nach dem EuAbgG)

Urteil vom 18. Mai 2017 - 2 AZR 721/16 -
(Teil-)Kündigung einer Pauschalierungsabrede)

Urteil vom 29. Juni 2017 - 2 AZR 47/16 -

(Außerordentliche fristlose Kündigung - Drohung - betriebliches Eingliederungsmanagement)

Urteil vom 29. Juni 2017 - 2 AZR 597/16 -
(Außerordentliche Kündigung - Überwachung durch Detektiv)

Urteil vom 29. Juni 2017 - 2 AZR 302/16 -
(Außerordentliche Kündigung - sexuelle Belästigung)

Urteil vom 27. Juli 2017 - 2 AZR 681/16 -
(Überwachung mittels Keylogger - Verwertungsverbot)

Urteil vom 21. September 2017 - 2 AZR 57/17 -
(Eigenkündigung des Arbeitnehmers - Klagefrist - Verwirkung - Weiterbeschäftigung)

Beschluss vom 16. November 2017 - 2 AZR 90/17 (A) -
(Massenentlassungsanzeige - Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern)

3. Entscheidungen des Dritten Senats

Urteil vom 15. November 2016 - 3 AZR 582/15 -
(Betriebliche Altersversorgung - Änderungsvereinbarung - AGB-Kontrolle - Wegfall der Geschäftsgrundlage - Schadensersatz)

Urteil vom 13. Dezember 2016 - 3 AZR 342/15 -
(Pensionskasse - Anpassung laufender Leistungen)

Urteil vom 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 -
(Hinterbliebenenversorgung - AGB-Kontrolle)

Beschluss vom 8. März 2017 - 3 AZN 886/16 (A) -
(Betriebliche Altersversorgung - Streitwertfestsetzung - wiederkehrende Leistungen)

Urteil vom 21. März 2017 - 3 AZR 718/15 -
(Insolvenz - Aussonderungsrecht - Pensionskassenbeiträge)

Urteil vom 21. März 2017 - 3 AZR 619/15 -
(Rückzahlungsanspruch eines Trägerunternehmens gegen eine Gruppenunterstützungskasse - Vereinssatzung)

Urteil vom 11. Juli 2017 - 3 AZR 513/16 -
(Betriebliche Altersversorgung - Änderung einer Anpassungsregelung)

Urteil vom 11. Juli 2017 - 3 AZR 691/16 -

(Betriebliche Altersversorgung - Betriebsrentenanpassung - Gleichbehandlungsgrundsatz)

4. Entscheidungen des Vierten Senats

Urteil vom 16. November 2016 - 4 AZR 127/15 -
(Eingruppierung einer Servicekraft in der Gastronomie)

Urteil vom 22. März 2017 - 4 AZR 462/16 -
(Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Anerkennungstarifvertrag)

Beschluss vom 22. März 2017 - 4 ABR 54/14 -
(Tariflücke - Schließung)

Urteil vom 5. Juli 2017 - 4 AZR 867/16 -
(Bezugnahmeklausel als Gleichstellungsabrede)

Urteile vom 30. August 2017 - 4 AZR 61/14 und - 4 AZR 95/14 -
(Dynamische Bezugnahmeklausel - Betriebsübergang)

Urteil vom 27. September 2017 - 4 AZR 630/15 -
(Anerkennungstarifvertrag - Gewerkschaftseintritt im Nachwirkungszeitraum)

5. Entscheidungen des Fünften Senats

Urteil vom 22. Februar 2017 - 5 AZR 552/14 -
(Leiharbeitnehmer - Branchenzuschlag)

Urteil vom 22. Februar 2017 - 5 AZR 252/16 -
(Leiharbeitnehmer - Branchenzuschlag)

Urteil vom 22. März 2017 - 5 AZR 424/16 -
(Mindestlohn - Treueprämie - Schichtzulage - Erschwerniszulage - Leistungszulage)

Urteil vom 22. März 2017 - 5 AZR 337/16 -
(Annahmeverzug - unterlassener Zwischenverdienst)

Urteil vom 26. April 2017 - 5 AZR 962/13 -
(Staatenimmunität - drittstaatliche Eingriffsnormen)

Urteil vom 24. Mai 2017 - 5 AZR 431/16 -
(Mindestlohn - Sonn- und Feiertagszuschläge)

Urteil vom 28. Juni 2017 - 5 AZR 263/16 -

(Annahmeverzug - tatsächliches Angebot - Unvermögen - Schadensersatz)

Beschluss vom 14. September 2017 - 5 AS 7/17 -
(Versetzung - Verbindlichkeit einer Weisung - Antwort auf Anfrage nach § 45
Abs. 3 Satz 1 ArbGG)

Urteil vom 6. September 2017 - 5 AZR 382/16 -
(Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten)

6. Entscheidungen des Sechsten Senats

Urteil vom 26. Januar 2017 - 6 AZR 442/16 -
(§ 17 KSchG - Entlassungsbegriff bei Elternzeit)

Urteil vom 23. Februar 2017 - 6 AZR 843/15 -
(Stufenzuordnung und Arbeitnehmerfreizügigkeit)

Urteil vom 23. März 2017 - 6 AZR 705/15 -
(AGB - Kündigungsfrist in der Probezeit - Auslegung)

Urteil vom 23. März 2017 - 6 AZR 264/16 -
(Sonderzahlung und Masseunzulänglichkeit)

Urteil vom 1. Juni 2017 - 6 AZR 720/15 -
(Kündigung wegen illoyalen Verhaltens)

Urteil vom 27. Juli 2017 - 6 AZR 801/16 -
(Altersteilzeit - Insolvenzgeld - Differenzvergütung)

Urteil vom 20. September 2017 - 6 AZR 58/16 -
(Inkongruenz - Zahlungsvereinbarung mit Gerichtsvollzieher)

Urteil vom 26. Oktober 2017 - 6 AZR 158/16 -
(Verlängerung der Kündigungsfrist - unangemessene Benachteiligung des
Arbeitnehmers)

Urteil vom 26. Oktober 2017 - 6 AZR 511/16 -
(Insolvenzanfechtung - Auszubildender - Existenzminimum)

Urteil vom 23. November 2017 - 6 AZR 683/16 -
(Dynamische Verweisung auf kirchliches Arbeitsrecht - Betriebsübergang)

7. Entscheidungen des Siebten Senats

Urteil vom 14. Dezember 2016 - 7 AZR 797/14 -
(Befristung - Auslegung der Befristungsabrede - Schriftform)

Urteil vom 14. Dezember 2016 - 7 AZR 49/15 -
(Sachgrundlose Befristung - Vertragslaufzeit - Verkürzung)

Urteil vom 18. Januar 2017 - 7 AZR 236/15 -
(Befristung - Altersgrenze 60. Lebensjahr - Wunsch des Arbeitnehmers)

Beschluss vom 18. Januar 2017 - 7 ABR 60/15 -
(Freizustellende Betriebsratsmitglieder - Leiharbeiter)

Urteil vom 15. Februar 2017 - 7 AZR 153/15 -
(Befristung - Feststellungsklage des Arbeitgebers)

Beschluss vom 21. März 2017 - 7 ABR 19/15 -
(Betriebsratswahl - Anfechtung - Änderung der Wählerliste)

Urteil vom 17. Mai 2017 - 7 AZR 420/15 -
(Befristung - Vertretung - institutioneller Rechtsmissbrauch)

Beschluss vom 17. Mai 2017 - 7 ABR 22/15 -
(Wahlanfechtung - Aufsichtsrat - Arbeitnehmervertreter)

Urteil vom 14. Juni 2017 - 7 AZR 597/15 -
(Befristung - Arzt in der Weiterbildung - Darlegungslast)

Urteile vom 30. August 2017 - 7 AZR 864/15 - und - 7 AZR 440/16 -
(Befristung - Eigenart der Arbeitsleistung - Schauspieler in einer Krimiserie)

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

8. Entscheidungen des Achten Senats

Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 4/15 -
(Benachteiligung - Entschädigung - Rechtsmissbrauch)

Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15 -
(Benachteiligung - Schwerbehinderung - Bewerberauswahl)

Urteil vom 15. Dezember 2016 - 8 AZR 612/15 -
(Betriebsübergang - Unterrichtung - Widerspruch)

Urteil vom 23. März 2017 - 8 AZR 91/15 -

(Übergang iSd. Richtlinie 2001/23/EG - Übergang iSv. § 613a BGB)

Urteil vom 18. Mai 2017 - 8 AZR 74/16 -
(Benachteiligung und Belästigung iSd. AGG - Ausschlussfrist)

Urteil vom 29. Juni 2017 - 8 AZR 402/15 -
(Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG)

Urteil vom 29. Juni 2017 - 8 AZR 189/15 -
(Haftung für Kartellbuße - kartellrechtliche Vorfrage)

9. Entscheidungen des Neunten Senats

Urteil vom 17. Januar 2017 - 9 AZR 76/16 -
(Arbeitnehmerstatus - GmbH-Geschäftsführer - Überlassung)

Urteil vom 16. Mai 2017 - 9 AZR 572/16 -
(Kein Schadensersatz in Geld wegen nicht gewährter Urlaubstage im bestehenden Arbeitsverhältnis)

Beschluss vom 1. August 2017 - 9 AZB 45/17 -
(Rechtsweg - „Solo-Selbständige“)

Urteil vom 17. Oktober 2017 - 9 AZR 192/17 -
(Arbeitszeiterhöhung - freier Arbeitsplatz)

10. Entscheidungen des Zehnten Senats

Urteil vom 22. März 2017 - 10 AZR 448/15 -
(Wettbewerbsverbot - salvatorische Klausel)

Urteil vom 22. März 2017 - 10 AZR 623/15 -
(Jahressonderzahlung - mehrere Arbeitsverhältnisse)

Urteil vom 23. August 2017 - 10 AZR 859/16 -
(Pfändbarkeit von Zulagen)

Urteil vom 18. Oktober 2017 - 10 AZR 330/16 -
(Versetzung - unbillige Weisung - Verbindlichkeit für den Arbeitnehmer)

Urteil vom 20. September 2017 - 10 AZR 171/16 -
(Mindestlohn - Nachtarbeitszuschlag - Feiertagsvergütung - Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld)

Urteil vom 18. Oktober 2017 - 10 AZR 47/17 -

(Weisungsrecht - betriebliches Eingliederungsmanagement)

Beschluss vom 17. Oktober 2017 - 10 AZB 25/15 -
(Prozesskostenhilfe - Streitsache mit grenzüberschreitendem Bezug)

Abkürzungsverzeichnis

ÄArbVtrG	Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung
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
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Verordnung über Arbeitsstätten
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
AS	Sondersachen
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AVR	Arbeitsvertragsrichtlinien
AZB	Revisionsbeschwerden; sonstige Beschwerden
AZN	Beschwerden wegen der Nichtzulassung der Revision
AZR	Revisionen
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBL.	Bundesgesetzblatt
Bt-Drs	Bundestag Drucksache
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
dh.	das heißt
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
ESTG	Einkommensteuergesetz
etc.	et cetera

EU-Mobilitäts-Richtlinie	Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen
EuAbgG	Europaabgeordnetengesetz
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
ff.	folgende
gem.	gemäß
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
ggf.	gegebenenfalls
GKG	Gerichtskostengesetz
GRC	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
HGB	Handelsgesetzbuch
idF	in der Fassung
idS	in diesem Sinne
iHv.	in Höhe von
InsO	Insolvenzordnung
iSd.	im Sinne der/des
iSv.	im Sinne von
iVm.	in Verbindung mit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
Leiharbeits-RL	Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit
MiLoG	Mindestlohngesetz
MitbestG	Mitbestimmungsgesetz
Nr.	Nummer
RL	Richtlinie
RL 98/59/EG	Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen
RL 2000/78 EG	Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

RL 2001/23/EG	Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. März 2001 zur Angliederung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen
RL 2003/8/EG	Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. Januar 2003 zur Verbesserung des Zugangs zum Recht bei Streitsachen mit grenzüberschreitendem Bezug durch Festlegung gemeinsamer Mindestvorschriften für die Prozesskostenhilfe in derartigen Streitsachen
RL 2008/94/EG	Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers
RL 2008/104/EG	Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit
SBG II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch - Grundsicherung für Arbeitsuchende -
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch - Arbeitsförderung -
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen -
SGB X	Sozialgesetzbuch Zehntes Buch - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz -
SGG	Sozialgerichtsgesetz
sog.	sogenannte
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
ua.	und andere/unter anderem
vgl.	vergleiche
WO	Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung)
WRV	Weimarer Reichsverfassung
zB	zum Beispiel
ZPO	Zivilprozessordnung

1. Abschnitt **Recht des Arbeitsverhältnisses**

I. **Arbeitnehmerstatus**

Liegt Arbeitnehmerüberlassung vor, wenn ein Verein auf der Grundlage eines Gestellungsvertrags seine Mitglieder an ein Unternehmen zum Einsatz nach dessen Weisung gegen Entgelt überlässt? Eine Arbeitnehmerüberlassung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderte nach bisherigem nationalstaatlichem Verständnis, dass es sich bei der überlassenen Person um einen Arbeitnehmer des Verleihers handelt. Dies ist nach dem vom Bundesarbeitsgericht entwickelten allgemeinen Arbeitnehmerbegriff, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Personen, die Tätigkeiten aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einem Verein und nicht aufgrund eines Arbeitsverhältnisses schulden, sind davon nicht erfasst. Ihre Überlassung erfüllt danach nicht die Voraussetzungen einer Arbeitnehmerüberlassung iSd. AÜG. Der Erste Senat zweifelte allerdings, ob dieses Ergebnis mit der sog. Leiharbeitsrichtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates (RL 2008/104/EG) im Einklang steht und richtete deswegen ein Vorabentscheidungsgesuch nach § 267 AEUV an den EuGH. Der Gerichtshof hielt die Bedenken des Ersten Senats für berechtigt und stellte mit Urteil vom 17. November 2016 - C-216/15 - fest, dass die Überlassung eines Vereinsmitglieds in den Anwendungsbereich der Leiharbeitsrichtlinie fällt, sofern es aufgrund seiner Arbeitsleistung in dem betreffenden Mitgliedstaat geschützt ist. Dies gelte auch, wenn das Vereinsmitglied nach nationalem Recht kein Arbeitnehmer ist, weil es mit dem Verein keinen Arbeitsvertrag geschlossen hat. Dieser Rechtsprechung des EuGH hat der Erste Senat durch eine unionsrechtskonforme Auslegung des AÜG Rechnung getragen und im Beschluss vom 21. Februar 2017 (- 1 ABR 62/12 -) ausgesprochen, dass eine Überlassung von Arbeitnehmern iSd. - zwischenzeitlich zum 1. April 2017 umfänglich geänderten - § 1 AÜG auch dann vorliegt, wenn ein Verein im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit ein Mitglied durch Gestellungsvertrag an ein Unternehmen überlässt, damit es bei diesem eine wei-

sungsabhängige Tätigkeit gegen Entgelt verrichtet, und es aufgrund seiner Arbeitsleistung ähnlich einem Arbeitnehmer sozial geschützt ist. Der Betriebsrat des Entleihers kann daher eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erforderliche Zustimmung zur Einstellung eines derart überlassenen Vereinsmitglieds verweigern, wenn der Einsatz gegen das Verbot der nicht vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung verstößt.

Dagegen handelt es sich nach der Rechtsprechung des Neunten Senats weder nach dem AÜG noch nach der Leiharbeitsrichtlinie um Arbeitnehmerüberlassung, wenn der Alleingesellschafter und alleinige Geschäftsführer einer Verleiher-GmbH überlassen wird (Urteil vom 17. Januar 2017 - 9 AZR 76/16 -). Der überlassene Alleingesellschafter ist nach dem vom Bundesarbeitsgericht entwickelten allgemeinen Arbeitnehmerbegriff kein Arbeitnehmer der überlassenden Gesellschaft. Ein Arbeitsverhältnis liegt nicht vor, wenn ein Gesellschafter als Kapitaleigner einen so großen Einfluss auf die Führung der Gesellschaft hat, dass er über seine Gesellschafterstellung letztlich auch die Leitungsmacht hat. Auch das Unionsrecht gebietet es nicht, die Überlassung des Alleingeschafters und alleinigen Geschäftsführers einer Verleiher-GmbH als Arbeitnehmerüberlassung anzusehen. Wer sich aufgrund seiner Stellung als Alleingesellschafter einer Verleiher-GmbH weder in dem erforderlichen Unterordnungsverhältnis gegenüber der Gesellschaft befindet noch einen daraus abzuleitenden Schutz genießt, ist kein Arbeitnehmer iSd. Leiharbeitsrichtlinie. Die auf einer selbstbestimmten und autonomen Auswahlentscheidung der Verleiher-GmbH beruhende „Selbstüberlassung“ ihres Alleingeschafters und alleinigen Geschäftsführers zur weisungsgebundenen Arbeitsleistung an einen Entleiher begründet dabei ohne Hinzutreten weiterer Umstände jedenfalls dann kein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher, wenn die GmbH über eine Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 AÜG verfügt und als Verleiherin Dritten auch Leiharbeitnehmer im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlässt, so der Neunte Senat.

II. Arbeitsbedingungen

1. Weisungsrecht

a) Verbindlichkeit unbilliger Weisungen

Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber grundsätzlich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen (Weisungsrecht). Der Fünfte Senat hatte bisher angenommen, dass sich ein Arbeitnehmer über eine unbillige Ausübung des Weisungsrechts - sofern sie nicht aus anderen Gründen unwirksam sei - nicht hinwegsetzen dürfe, sondern entsprechend § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB die Gerichte für Arbeitssachen anrufen müsse. Wegen der das Arbeitsverhältnis prägenden Weisungsgebundenheit sei der Arbeitnehmer an die durch die Ausübung des Weisungsrechts erfolgte Konkretisierung ua. des Inhalts der Arbeitsleistung vorläufig gebunden, bis durch ein rechtskräftiges Urteil die Unverbindlichkeit der Leistungsbestimmung feststehe. Mit Beschluss vom 14. Juni 2017 (- 10 AZR 330/16 (A) -) fragte der Zehnte Senat gemäß § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG bei dem Fünften Senat an, ob dieser an seiner Rechtsauffassung zur Verbindlichkeit von Weisungen des Arbeitgebers im Anwendungsbereich des § 106 GewO festhält. Der Fünfte Senat verneinte die Frage (BAG 14. September 2017 - 5 AS 7/17 -).

Der Zehnte Senat hat daraufhin mit Urteil vom 18. Oktober 2017 (- 10 AZR 330/16 -) entschieden, dass ein Arbeitnehmer nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB nicht - auch nicht vorläufig - an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden ist, welche die Grenzen billigen Ermessens nicht wahrt. Die Richterinnen und Richter des Zehnten Senats stellten dabei klar, dass der Begriff des billigen Ermessens im Sinne von § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB ein unbestimmter Rechtsbegriff ist, bei dessen Anwendung dem Tatsachengericht ein Beurteilungsspielraum zusteht. Insoweit ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts vom Revisionsgericht nur darauf zu überprüfen, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze

verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob das Urteil in sich widerspruchsfrei ist.

b) Versetzung und betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements iSv. § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Anordnung des Arbeitgebers (auch) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen. Maßgeblich ist vielmehr, ob die Weisung des Arbeitgebers insgesamt billigem Ermessen iSv. § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB entspricht. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen (BAG 18. Oktober 2017 - 10 AZR 47/17 -).

2. Arbeitszeit

Nach § 9 TzBfG hat der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Die Vorschrift ist nicht anwendbar, wenn der Arbeitgeber zur Erhöhung der Arbeitszeit bereits beschäftigter Teilzeitarbeitnehmer ein freies Arbeitszeitvolumen zur Verfügung stellt. Ein solches Arbeitszeitvolumen ist kein freier Arbeitsplatz iSv. § 9 TzBfG (BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 192/17 -). Der Arbeitgeber muss deshalb einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt hat, bei gleicher Eignung nicht bevorzugt berücksichtigen. In diesem Fall ist er grundsätzlich in der Auswahl frei, welchen Teilzeitbeschäftigten er eine Verlängerung der Arbeitszeit anbietet. Eine Einschränkung ergibt sich grundsätzlich auch nicht aus Art. 33 Abs. 2 GG. Allein die Erhöhung der Arbeitszeit ohne eine damit verbundene Übertragung höherwertiger Tätigkeiten betrifft nicht den in dieser Vorschrift geregelten Zugang zu einem öffentlichen Amt, so der Neunte Senat.

3. Bezugnahme- und Verweisungsklauseln

Die Verweisung auf einen Tarifvertrag oder ein Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung kann nach der Rechtsprechung des Vierten Senats einschränkend dahin auszulegen sein, dass die auf diese Weise zum Ausdruck gebrachte Dynamik nur so weit geht, wie sie bei einem tarifgebundenen Arbeitnehmer reicht, sie also dann endet, wenn der Arbeitgeber wegen Wegfalls der eigenen Tarifgebundenheit nicht mehr normativ an künftige Tarifentwicklungen gebunden ist. Davon ist auszugehen, wenn die Bezugnahme lediglich den Zweck verfolgt, die möglicherweise fehlende Gebundenheit des Arbeitnehmers an die im Arbeitsvertrag genannten Tarifverträge zu ersetzen und so die nicht organisierten Arbeitnehmer mit den organisierten Beschäftigten hinsichtlich der Geltung des in Bezug genommenen Tarifwerks gleichzustellen. Eine Gleichstellungsabrede im Sinne einer nur bedingten zeitdynamischen Verweisung auf Tarifverträge setzt voraus, dass die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden ist. Dies ist - auch bei nach dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 1. Januar 2002 abgeschlossenen Neuverträgen - jedenfalls dann anzunehmen, wenn bereits im Wortlaut der Klausel mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck kommt, dass die Anwendung der Tarifverträge von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers abhängig ist. Macht ein tarifgebundener Arbeitgeber in einer von ihm formulierten Bezugnahme Klausel die Anwendbarkeit tariflicher Bestimmungen ausdrücklich davon abhängig, dass diese für ihn „verbindlich“ sind, bringt er damit in der Regel mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck, dass mit der Klausel nur die Gleichstellung nicht tarifgebundener Arbeitnehmer mit Gewerkschaftsmitgliedern bezweckt wird (BAG 5. Juli 2017 - 4 AZR 867/16 -).

Enthält ein Arbeitsvertrag eine - dynamische - Bezugnahme Klausel auf einen Anerkennungstarifvertrag, der dynamisch auf einen Verbandstarifvertrag verweist, endet die dynamische Anwendung des Verbandstarifvertrags für das Arbeitsverhältnis, sobald der Anerkennungstarifvertrag nur noch nachwirkt. Das hat der Vierte Senat mit Urteil vom 22. März 2017 (- 4 AZR 462/16 -) entschieden. Die Nachwirkung einer Tarifregelung beschränkt sich inhaltlich darauf, den

Zustand bis zum Abschluss einer anderen Abmachung zu erhalten, der bei Beendigung des Tarifvertrags bestanden hat. Sie erstreckt sich hingegen nicht auf Änderungen des Tarifvertrags nach seinem Ablauf. Dies gilt auch dann, wenn die nachwirkende Tarifnorm auf eine fremde Regelung verweist, die ihrerseits während der Zeit der Nachwirkung der verweisenden Tarifbestimmung inhaltlich verändert wird. An der späteren Entwicklung der Bestimmung, auf die die Tarifnorm verweist, nehmen die Tarifunterworfenen ab Beginn der Nachwirkung nicht mehr teil. Das entspricht Sinn und Zweck von § 4 Abs. 5 TVG, der zwar eine vertragliche - auch einzelvertragliche - Änderung der bisherigen Tarifnorm erlaubt, aber bis zu einer solchen Änderung den bisherigen Rechtszustand erhalten will.

Führt das Vorliegen eines Betriebsübergangs dazu, dass eine zwischen dem Betriebsveräußerer und dem Arbeitnehmer einzelvertraglich vereinbarte Klausel, die dynamisch auf einen Tarifvertrag verweist, ihre Dynamik im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber verliert? Auf der Grundlage der bisherigen Rechtsprechung des Vierten Senats war die Frage nach nationalem Recht zu verneinen. Der Betriebserwerber ist aufgrund von § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB an eine dynamische Bezugnahme Klausel grundsätzlich vertraglich so gebunden, als habe er diese Vertragsabrede selbst mit dem Arbeitnehmer getroffen. Offen war allerdings, ob dieses Verständnis des § 613a BGB mit den Vorgaben des Unionsrechts in Einklang steht. Der Vierte Senat ersuchte deswegen den EuGH um eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit seiner Auslegung von § 613a Abs. 1 BGB mit Unionsrecht, insbesondere Art. 3 der Richtlinie 2001/23/EG und Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Mit Urteil vom 27. April 2017 (- C-680/15 - und - C-681/15 - [Asklepios Kliniken Langenseligenstadt]) hat der EuGH entschieden, dass die RL 2001/23/EG in Verbindung mit Art. 16 GRC der dynamischen Fortgeltung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel im Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber nicht entgegen steht, sofern das nationale Recht sowohl einvernehmliche als auch einseitige Anpassungsmöglichkeiten für den Erwerber vorsieht. Dabei sei es nicht seine Sache, über das Vorliegen und die Wirksamkeit der betreffenden Anpassungsmöglichkeiten zu entscheiden. Für die Würdigung

des Sachverhalts und die Auslegung des nationalen Rechts sei das nationale Gericht allein zuständig. Der Vierte Senat hat in seinen im Anschluss ergangenen Entscheidungen vom 30. August 2017 (- 4 AZR 95/14 -) und (- 4 AZR 61/14 -) angenommen, dass die vom nationalen Recht vorgesehenen Anpassungsmöglichkeiten den unionsrechtlichen Anforderungen genügen. Ein Betriebserwerber kann nach nationalem Recht sowohl - einvernehmlich - im Wege des Änderungsvertrags als auch - einseitig - im Wege der Änderungskündigung (§ 2 KSchG) etwa erforderliche Anpassungen der arbeitsvertraglichen Bedingungen vornehmen.

Wird der Betrieb eines kirchlichen Arbeitgebers im Wege eines Betriebsübergangs von einem weltlichen Erwerber übernommen, tritt der Erwerber gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Teil der weitergeltenden Pflichten ist die arbeitsvertraglich vereinbarte Bindung an das in Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) geregelte kirchliche Arbeitsrecht. Dem Sechsten Senat lag die Frage vor, ob der weltliche Erwerber nach dem Betriebsübergang erfolgende Änderungen der AVR - wie zB Entgelterhöhungen - im Arbeitsverhältnis nachzuvollziehen hat, wenn im Arbeitsvertrag auf die AVR in der „jeweils geltenden Fassung“ verwiesen ist. Die Richterinnen und Richter des Sechsten Senats sahen eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers im Urteil vom 23. November 2017 (- 6 AZR 683/16 -) als gegeben an. Die dynamische Geltung der AVR hängt nicht davon ab, dass der Arbeitgeber ein kirchlicher ist. Ihr steht auch Unionsrecht nicht entgegen. Der Sechste Senat verweist insofern auf die Entscheidung des Vierten Senats vom 30. August 2017 (- 4 AZR 95/14 -).

III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

1. Vergütung

a) Mindestlohn

Gemäß der nach § 7 AEntG erlassenen Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft finden die Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestbedingungen für Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestbedingungen) auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer, die unter seinen Geltungsbereich fallen, Anwendung. § 2 des TV Mindestbedingungen sieht Mindestlöhne vor. Ob und in welchem Umfang der Mindestlohnanspruch neben der Grundvergütung durch weitere Leistungen erfüllt wird, bestimmt sich danach, ob die vom Arbeitgeber erbrachten (Zusatz-)Leistungen die Normzwecke der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft und des TV Mindestbedingungen sichern. Auf dieser Grundlage hat der Fünfte Senat im Urteil vom 22. März 2017 (- 5 AZR 424/16 -) darauf erkannt, dass eine Treueprämie und eine Schichtzulage, die der Arbeitgeber für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde vorbehaltlos an den Arbeitnehmer zahlt, mindestlohnwirksam sind. Solche Zahlungen erfüllen als im Synallagma stehende Geldleistungen die Zwecke der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft und des TV Mindestbedingungen, die ihrerseits die Anrechnung von Prämien und Zulagen auf den Mindestlohn nicht ausschließen.

Für den Mindestlohnanspruch nach dem MiLoG hat der Fünfte Senat im Urteil vom 24. Mai 2017 (- 5 AZR 431/16 -) entschieden, dass arbeitsvertraglich vereinbarte Sonn- und Feiertagszuschläge grundsätzlich mindestlohnwirksam sind. Sie sind nicht zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn geschuldet. Der Mindestlohn ist nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG „je Zeitstunde“ festgesetzt. Das Gesetz macht den Anspruch nicht von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Erfolgen abhängig. Mindestlohnwirksam sind daher alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen mit Ausnahme der Zahlungen, die der Arbeitgeber

ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen. Danach sind Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen mindestlohnwirksam. Sie sind im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachtes Arbeitsentgelt und werden gerade für die tatsächliche Arbeitsleistung gewährt. Einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung unterliegen Sonn- und Feiertagszuschläge nicht. Anders als für während der Nachtzeit geleistete Arbeitsstunden begründet das Arbeitszeitgesetz keine besonderen Zahlungspflichten des Arbeitgebers für Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Neben einer Mindestzahl beschäftigungsfreier Sonntage (§ 11 Abs. 1 ArbZG) sieht § 11 Abs. 3 ArbZG als Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit lediglich Ersatzruhetage vor.

Welche Bedeutung hat der Mindestlohnanspruch des MiLoG für die Entgeltfortzahlung an Feiertagen und tarifliche Nachtarbeitszuschläge? Der Zehnte Senat hat mit Urteil vom 20. September 2017 (- 10 AZR 171/16 -) für die wegen eines Feiertags ausfallende Arbeitszeit klargestellt, dass das MiLoG für Zeiten ohne Arbeitsleistung keine unmittelbaren Ansprüche begründet. Allerdings ist zu beachten, dass der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 EFZG dem Arbeitnehmer für die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfallende Arbeitszeit das Arbeitsentgelt zu zahlen hat, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Davon darf gemäß § 12 EFZG nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Das hiernach maßgebliche Entgeltausfallprinzip verlangt, den Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG als Geldfaktor in die Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs einzustellen, soweit nicht aus anderen Rechtsgründen ein höherer Vergütungsanspruch besteht. Eine von § 2 EFZG abweichende Regelung trifft das Mindestlohngesetz nicht. Sieht ein Tarifvertrag einen Nachtarbeitszuschlag vor, der auf den tatsächlichen Stundenverdienst zu zahlen ist, ist auch dieser mindestens aus dem gesetzlichen Mindestlohn zu berechnen, urteilte der Zehnte Senat.

b) Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen

In zwei Urteilen hat sich der Fünfte Senat mit dem Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie

vom 22. Mai 2012 (TV BZ ME) befasst. Dieser vom Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) und dem iGZ - Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) einerseits und dem Vorstand der IG Metall andererseits geschlossene Tarifvertrag sieht nach seinem fachlichen Geltungsbereich Branchenzuschläge für Leiharbeitnehmer vor, die in einem „Kundenbetrieb der Metall- und Elektroindustrie“ eingesetzt werden. Als Kundenbetrieb der Metall- und Elektroindustrie gelten die Betriebe von Wirtschaftszweigen, die im Katalog des § 1 Nr. 2 Satz 2 Halbs. 1 TV BZ ME benannt sind. Umfasst sind ua. Betriebe des Wirtschaftszweigs Automobilindustrie und Fahrzeugbau, soweit sie nicht dem Handwerk zuzuordnen sind. Der Fünfte Senat hat im Urteil vom 22. Februar 2017 (- 5 AZR 552/14 -) erläutert, dass unter diesen Wirtschaftszweig die Herstellung von Automobilen und sonstigen Fahrzeugen, Karosserien, Aufbauten und Anhängern sowie die Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftwagen fällt. Die Herstellung von Automobilen und sonstigen Fahrzeugen beschränkt sich dabei nicht auf den Hersteller im engeren Sinne, also denjenigen, der das fertige Produkt auf den Markt bringt. Angesichts einer arbeitsteiligen Produktion gerade in diesem Industriebereich umfassen die Begriffe „Automobilindustrie“ und „Fahrzeugbau“ iSd. § 1 Nr. 2 Satz 2 Halbs. 1 TV BZ ME auch solche Betriebsstätten, in denen Teilschritte im Produktionsprozess zur Herstellung von Automobilen und sonstigen Fahrzeugen ausgeführt werden. Katalogbetriebe des Wirtschaftszweigs Automobilindustrie und Fahrzeugbau iSd. § 1 Nr. 2 Satz 2 Halbsatz 1 TV BZ ME sind daher alle Betriebe, die Automobile und sonstige Fahrzeuge herstellen oder deren überwiegende Tätigkeit als Glied einer Fertigungskette unmittelbar auf die Fertigung eines Automobils oder sonstigen Fahrzeugs sowie seiner Bestandteile gerichtet ist.

Nach § 1 Nr. 2 Satz 2 Halbs. 2 TV BZ ME gelten als Kundenbetriebe der Metall- und Elektroindustrie außerdem die zu den aufgeführten Wirtschaftszweigen gehörenden Reparatur-, Zubehör-, Montage-, Dienstleistungs- und sonstige Hilfs- und Nebenbetriebe. In seinem Urteil vom 22. Februar 2017 (- 5 AZR 252/16 -) ist der Fünfte Senat der Frage nachgegangen, welche Betriebe damit konkret angesprochen sind. Gemeint sind Betriebe, die nicht originär einem der in § 1 Nr. 2 Satz 2 Halbs. 1 TV BZ ME genannten Wirtschafts-

zweige unterfallen, die aber nach ihren ausschließlichen oder überwiegenden betrieblichen Tätigkeiten den Fertigungsprozess eines Katalogbetriebs unterstützen und deshalb zum entsprechenden Wirtschaftszweig in dem Sinne „gehören“, dass sie ihm zuzuordnen sind. Das folgt aus dem Oberbegriff „Hilfs- und Nebenbetrieb“, für den die ausdrücklich genannten Reparatur-, Zubehör-, Montage- und Dienstleistungsbetriebe - klargestellt durch die Verknüpfung „und sonstigen“ - Regelbeispiele sind. Kennzeichnend für den Hilfs- oder Nebenbetrieb ist, dass der betreffende Betrieb ein selbständiger Betrieb ist, der für einen anderen Betrieb - den Hauptbetrieb - eine Hilfsfunktion ausübt und den dort verfolgten Betriebszweck unterstützt. Danach können zB auch Betriebe der so genannten Kontraktlogistik, die nach ihrer überwiegenden betrieblichen Tätigkeit - etwa durch Sequenzierung und Logistik - einen Betrieb der Automobilindustrie unterstützen, dem fachlichen Geltungsbereich des TV BZ ME unterfallen. Nicht erforderlich ist, dass Katalog- und Unterstützungsbetrieb iSd. § 1 Nr. 2 Satz 2 Halbs. 2 TV BZ ME denselben Inhaber haben. Für eine solche - ungeschriebene - Voraussetzung bietet der Tarifvertrag keinen Anhaltspunkt.

c) Jahressonderzahlung nach dem TV-L

Der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sieht in seinem § 20 Abs. 1 einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung für Beschäftigte vor, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Für die Erfüllung dieser (einzigen) Tatbestandsvoraussetzung ist es unerheblich, ob bereits vorher ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, ob das am 1. Dezember bestehende Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet ist, ob es gegebenenfalls noch im Dezember des Jahres endet oder bereits gekündigt ist. Erst § 20 Abs. 4 TV-L ermöglicht die Reduzierung des Anspruchs in den Fällen, in denen ein Beschäftigter in einem Kalendermonat des Jahres keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L hatte. Die Bemessungsgrundlage und der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung werden in § 20 Abs. 3 TV-L festgelegt. Dabei stellt die Norm für den Regelfall nicht auf den Stichtag 1. Dezember ab, sondern gemäß § 20 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 TV-L auf die durchschnittliche Vergütung im Bemessungszeitraum Juli bis September des Jahres und die Eingruppierung am 1. September. Aus diesen beiden Faktoren berechnet sich die

konkrete Höhe der Sonderzahlung. § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L regelt eine Ausnahme hiervon für Beschäftigte, „deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat“. Für diese wird der erste volle Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses als Bemessungsgrundlage herangezogen und für den Bemessungssatz ist die Entgeltgruppe des Einstellungstags maßgeblich. Auf welche Norm ist aber abzustellen, wenn in einem Kalenderjahr nacheinander mehrere Arbeitsverhältnisse desselben Arbeitnehmers zu demselben Arbeitgeber vorliegen und das Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember des Jahres besteht, nach dem 31. August des Jahres begonnen hat? Der Zehnte Senat hat in seiner Entscheidung vom 22. März 2017 (- 10 AZR 623/15 -) dazu ausgeführt, dass Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz für die Höhe der Jahressonderzahlung in diesen Fällen nach § 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L und nicht nach § 20 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 TV-L zu bestimmen sind. Ob zwischen den Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang bestanden hat, ist für die Berechnung der Höhe der Jahressonderzahlung unerheblich, erklärten die Richter.

d) Annahmeverzug

Wird ein Arbeitnehmer nicht beschäftigt, weil der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt hat und deswegen für beendet hält, können dem Arbeitnehmer Vergütungsansprüche aus Annahmeverzug zustehen, wenn sich die Kündigung in einem Kündigungsschutzprozess als unwirksam erweist. Besteht nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fort, muss sich der Arbeitnehmer aber ggf. nach § 11 Satz 1 Nr. 2 KSchG auf das Annahmeverzugsentgelt anrechnen lassen, was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen. Was der gekündigte Arbeitnehmer tun muss, um dem Vorwurf des böswilligen Unterlassens zu entgehen, hat der Fünfte Senat in der Entscheidung vom 22. März 2017 (- 5 AZR 337/16 -) näher behandelt. Danach gilt: Aus § 11 Satz 1 Nr. 2 KSchG kann nicht abgeleitet werden, der Arbeitnehmer dürfe in jedem Fall ein zumutbares Arbeitsangebot abwarten. Geht es nicht um eine Arbeitsmöglichkeit beim bisherigen Arbeitgeber, darf er nicht untätig bleiben, wenn sich ihm

eine realistische Arbeitsmöglichkeit bietet. Das kann auch die Pflicht zur Abgabe von eigenen Angeboten einschließen.

Um den Arbeitgeber in Annahmeverzug zu versetzen, muss der Arbeitnehmer die nach den vertraglichen Vereinbarungen bzw. deren Konkretisierung kraft Weisung nach § 106 S. 1 GewO geschuldete Arbeitsleistung anbieten. Der Arbeitgeber gerät aber nicht in Annahmeverzug, wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen außerstande ist, die geschuldete Leistung zu bewirken (§ 297 BGB). Die Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers zieht in diesem Fall keine Ansprüche auf Annahmeverzugsvergütung gegen den Arbeitgeber nach sich. Denkbar ist allerdings, dass dem Arbeitnehmer Ansprüche auf Schadensersatz wegen entgangener Vergütung zustehen, wenn es der Arbeitgeber entgegen der Pflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme nach § 241 Abs. 2 BGB schuldhaft unterlassen hat, dem Arbeitnehmer eine den gesundheitlichen Einschränkungen entsprechende Tätigkeit zuzuweisen. Davon ist nicht auszugehen, wenn es an einem „leidensgerechten“ Arbeitsplatz fehlt. Aus § 241 Abs. 2 BGB folgt keine Pflicht des Arbeitgebers, für den gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen. Wenn es ihm zumutbar und rechtlich möglich ist, muss der Arbeitgeber jedoch auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz umsetzen. Unterlässt das der Arbeitgeber, liegt eine Verletzung der Rücksichtnahmepflicht vor, an die Schadensersatzansprüche des deswegen nicht beschäftigten Arbeitnehmers anknüpfen können (BAG 28. Juni 2017 - 5 AZR 263/16 -).

e) Vergütung von Wege- und Umkleidezeiten

Die gesetzliche Vergütungspflicht des Arbeitgebers knüpft nach § 611 Abs. 1 BGB an die Leistung der versprochenen Dienste an. „Arbeit“ als Leistung der versprochenen Dienste iSd. § 611 Abs. 1 BGB ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient. Sind Umkleidezeiten zum An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb und die Wegezeiten vom Umkleideraum zur Arbeitsstelle und zurück danach vergütungspflichtige Arbeitszeit? Der Fünfte Senat differenziert: Um vergütungspflichtige Arbeit handelt es sich bei dem An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung. Die

Notwendigkeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers - auch zum Aufsuchen der Umkleieräume - beruhen auf der Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung während der Arbeitszeit. Eine auffällige Dienstkleidung liegt nach der Rechtsprechung des Fünften Senats ua. vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund ihrer Ausgestaltung in der Öffentlichkeit einem bestimmten Berufszweig oder einer bestimmten Branche zugeordnet werden kann. An einer solchen Offenlegung der von ihm ausgeübten beruflichen Tätigkeit gegenüber Dritten hat der Arbeitnehmer kein objektiv feststellbares eigenes Interesse. Das Ankleiden mit einer vorgeschriebenen Dienstkleidung ist nur dann nicht lediglich fremdnützig und damit keine Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und - ohne besonders auffällig zu sein - auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann. An der ausschließlichen Fremdnützigkeit fehlt es auch, wenn es dem Arbeitnehmer gestattet ist, eine an sich besonders auffällige Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit zu tragen, und er sich entscheidet, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen. Dann dient das Umkleiden außerhalb des Betriebs nicht nur einem fremden Bedürfnis (BAG 6. September 2017 - 5 AZR 382/16 -).

f) Eingruppierung

Mit dem Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes Hessen (ETV) hat sich der Vierte Senat in der Entscheidung vom 16. November 2016 (- 4 AZR 127/15 -) auseinandergesetzt. Grundlage der Eingruppierung der Arbeitnehmer in der Gastronomie Hessen nach dem ETV ist die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit. Soweit dies im ETV nicht ausdrücklich bestimmt ist, findet bei gleichbleibender Tätigkeit keine Höhergruppierung statt. Ein reiner „Zeitaufstieg“ ist nur in Ausnahmefällen ausdrücklich vorgesehen. Enthalten Anforderungen von Tätigkeitsmerkmalen oder Tätigkeitsbeispielen des ETV zeitliche Bestimmungen (zB „mindestens zweijährige Berufserfahrung“), handelt es sich regelmäßig um eine Anforderung an die Tätigkeit des Arbeitnehmers, nicht dagegen an seine Person.

g) Tarifliche Stufenzuordnung nach TV-L und Arbeitnehmerfreizügigkeit

Bei der tariflichen Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TV-L ist die beim selben Arbeitgeber erworbene einschlägige Berufserfahrung gegenüber entsprechenden Zeiten bei anderen Arbeitgebern privilegiert anrechenbar. Können Arbeitnehmer, die nur in der Bundesrepublik Deutschland gelebt, gelernt und gearbeitet haben, gleichwohl die Gleichbehandlung aller Vorbeschäftigungszeiten verlangen, weil das Anrechnungsregime des § 16 Abs. 2 TV-L gegen Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Freizügigkeitsverordnung (EU) Nr. 492/2011 verstößt? Die Richterinnen und Richter des Sechsten Senats sahen im Urteil vom 23. Februar 2017 (- 6 AZR 843/15 -) hierfür keine rechtliche Grundlage. Auf die unionsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit kann sich nicht berufen, wer niemals in einem anderen Mitgliedstaat gewohnt, gearbeitet, studiert, ein Hochschuldiplom oder einen Berufsabschluss erworben oder anderweitig von seinem Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit Gebrauch gemacht hat. Die Unionsbürgerschaft bezweckt nicht, den sachlichen Anwendungsbereich der EU-Verträge auf interne Sachverhalte auszudehnen, die keinerlei Bezug zum Unionsrecht aufweisen. Das ist durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union geklärt. Der Sechste Senat stellt dazu klar, dass das Erfordernis eines grenzüberschreitenden Sachverhalts durch den EuGH in dessen Entscheidung vom 5. Dezember 2013 (- C-514/12 - [Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH]) nicht aufgegeben, sondern vielmehr vorausgesetzt wurde. Auch stehen nationale Regelungen der Privilegierung der beim selben Arbeitgeber erworbenen einschlägigen Berufserfahrung nicht entgegen.

h) Teilkündigung einer Pauschalierungsabrede

Die einseitige Änderung einzelner Vertragsbedingungen durch Kündigung ist, da sie das vereinbarte Ordnungs- und Äquivalenzgefüge eines Vertrags stört, grundsätzlich unzulässig. Solche sog. Teilkündigungen einzelner arbeitsvertraglicher Vereinbarungen können aber zulässig sein, wenn dem Kündigenden hierzu - wirksam - das Recht eingeräumt wurde. Für die Abrede zur Pauschalierung

von tariflichen Erschwerniszuschlägen kann ein gesondertes Kündigungsrecht vereinbart werden. Durch diese wird kein zwingender Kündigungsschutz umgangen. Der Anspruch auf den Entgeltbestandteil selbst und damit die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers wird keiner einseitigen Abänderbarkeit unterworfen, sondern lediglich eine Erfüllungsmodalität ausgestaltet, so der Zweite Senat in der Entscheidung vom 18. Mai 2017 (- 2 AZR 721/16 -). Dies kann selbst dann gelten, wenn die gesonderte Kündbarkeit einer solchen Abrede in Allgemeinen Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 BGB oder einer Einmalbedingung iSd. § 310 Abs. 3 Nr. 1 und Nr. 2 BGB vorgesehen wird. Der Zweite Senat betont, dass es dabei nicht darauf ankommt, ob das Recht zur Kündigung an einen in der Abrede genannten Grund anknüpft. Entscheidend ist vielmehr, dass die Kündbarkeit beidseitig und nur unter Wahrung einer angemessenen Frist vorgesehen ist.

i) Vergütungsabsenkung und Staatenimmunität

Rechtfertigen die sog. Spargesetze, mit denen die Republik Griechenland die Vergütung aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst abgesenkt hat, eine Kürzung der Gehälter von Lehrkräften an griechischen Schulen in Deutschland, die dort auf der Grundlage eines deutschem Recht unterliegenden Arbeitsverhältnisses tätig sind? Das ist nach der Entscheidung des Fünften Senats vom 26. April 2017 (- 5 AZR 962/13 -) nicht der Fall. Die an privaten Schulen der Republik Griechenland in Deutschland im Rahmen von Arbeitsverhältnissen beschäftigten Lehrkräfte üben regelmäßig keine hoheitliche Tätigkeit aus. Eine Rechtskontrolle der Vergütungsabsenkung durch deutsche Gerichte scheitert damit nicht an der völkerrechtlich gewährleisteten Staatenimmunität der Republik Griechenland. Nach der in einem Vorabentscheidungsverfahren ergangenen und den Senat bindenden Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Urteil vom 18. Oktober 2016 - C-135/15 -) können die Spargesetze und deren Inhalt als sog. drittstaatliche Eingriffsnormen nur als tatsächlicher Umstand bei ausfüllungsbedürftigen inländischen Normen berücksichtigt werden. Das deutsche Arbeitsrecht kennt aber keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, aus Rücksicht auf die finanzielle Lage des Arbeitgebers dauerhafte Gehaltskürzungen ohne eine wirksame Vertragsänderung hinzunehmen.

2. Urlaub

Hat der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer rechtzeitig verlangten Urlaub nicht gewährt, wandelt sich der im Verzugszeitraum verfallene Urlaubsanspruch grundsätzlich in einen Schadensersatzanspruch um, der die Gewährung von Ersatzurlaub zum Gegenstand hat. In der Vergangenheit hat der Neunte Senat angenommen, der Anspruch auf Abgeltung des sog. Ersatzurlaubs richte sich nach § 251 Abs. 1 BGB. Daran hat der Senat in seiner Entscheidung vom 16. Mai 2017 (- 9 AZR 572/16 -) nicht festgehalten. Der Anspruch auf Abgeltung des sog. Ersatzurlaubs richtet sich danach nicht nach § 251 Abs. 1 BGB, sondern nach den Vorgaben des § 7 Abs. 4 BUrlG. Er entsteht mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ein Schadensersatz in Geld (§ 251 Abs. 1 BGB) wegen des verfallenen Urlaubs vor der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wäre faktisch eine nicht zulässige Abgeltung von Urlaub während des bestehenden Arbeitsverhältnisses, so der Neunte Senat.

3. Wettbewerbsverbot/Karenzenschädigung

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nichtig, wenn die Vereinbarung entgegen § 110 GewO iVm. § 74 Abs. 2 HGB keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Karenzenschädigung beinhaltet. Weder kann der Arbeitgeber aufgrund einer solchen Vereinbarung die Unterlassung von Wettbewerb verlangen noch hat der Arbeitnehmer bei Einhaltung des Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzenschädigung. Daran ändert eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene sog. salvatorische Klausel nichts, wonach der Vertrag im Übrigen unberührt bleiben soll, wenn eine Bestimmung nichtig oder unwirksam ist und anstelle der nichtigen oder unwirksamen Bestimmung eine angemessene Regelung gelten soll, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck dieses Vertrags gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss des Vertrags die Nichtigkeit oder Unwirksamkeit bedacht hätten. Eine solche Klausel kann den Verstoß gegen § 74 Abs. 2 HGB nicht heilen und führt nicht - auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers - zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots. Wegen der Notwendigkeit, spätestens unmittelbar nach der Be-

endigung des Arbeitsverhältnisses eine Entscheidung über die Einhaltung des Wettbewerbsverbots zu treffen, muss sich die (Un-)Wirksamkeit aus der Vereinbarung ergeben. Daran fehlt es bei einer salvatorischen Klausel, nach der wertend zu entscheiden ist, ob die Vertragsparteien in Kenntnis der Nichtigkeit der Vereinbarung eine wirksame Vereinbarung abgeschlossen hätten und welchen Inhalt die Entschädigungszusage gehabt hätte (BAG 22. März 2017 - 10 AZR 448/15 -).

IV. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit

1. Schwerbehinderung

Nach § 82 Satz 2 SGB IX ist der öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, schwerbehinderte Bewerber/innen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Die Verletzung dieser Verpflichtung begründet regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung. Nach § 82 Satz 3 SGB IX ist eine Einladung allerdings entbehrlich, wenn dem schwerbehinderten Bewerber/der schwerbehinderten Bewerberin die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Beruft sich der öffentliche Arbeitgeber in einem Prozess hierauf, trifft ihn für die offensichtliche fachliche Ungeeignetheit iSv. § 82 Satz 3 SGB IX die Darlegungs- und Beweislast. Der öffentliche Arbeitgeber muss aber bereits im Verlauf des Auswahlverfahrens prüfen und entscheiden können, ob er einen schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einladen muss oder ob er nach § 82 Satz 3 SGB IX von der Verpflichtung zur Einladung befreit ist. Diese Prüfung und Entscheidung muss durch entsprechende Angaben zu dem fachlichen Leistungsprofil in der Bewerbung bzw. den beigefügten Bewerbungsunterlagen ermöglicht werden. Kommt der/die Bewerber/in dieser Mitwirkungspflicht nicht ausreichend nach, geht dies regelmäßig zu seinen/ihren Lasten. Auch in einem solchen Fall besteht für den öffentlichen Arbeitgeber regelmäßig keine Verpflichtung, den schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (BAG 11. August 2016 - 8 AZR 375/15 -).

2. Rechtsmissbrauchseinwand bei Entschädigungsverlangen

Ein Entschädigungsverlangen nach § 15 Abs. 2 AGG, das auf eine Benachteiligung bei einer Bewerbung auf einen Arbeitsplatz gestützt wird, kann dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt sein. Dies ist der Fall, sofern eine Bewerbung nicht zum Ziel hat, die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es darum geht, nur den formalen Status als Bewerber/in iSv. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG mit dem ausschließlichen Ziel zu erlangen, eine Entschädigung geltend zu machen. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen, die den - rechtshindernden - Einwand des Rechtsmissbrauchs begründen, trägt nach den allgemeinen Regeln der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast derjenige, der diesen Einwand geltend macht. An die Annahme des durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwands sind nach der Rechtsprechung des Achten Senats hohe Anforderungen zu stellen. Es müssen im Einzelfall besondere Umstände vorliegen, die ausnahmsweise den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten rechtfertigen. Bewirbt sich eine Person lediglich oder fast ausschließlich auf Stellenausschreibungen, die „auf den ersten Blick“ den Anschein erwecken, die Stelle sei unter Verstoß gegen § 11 AGG ausgeschrieben worden, kann im Rahmen der vorzunehmenden Gesamtwürdigung die Annahme gerechtfertigt sein, ihr sei es nur darum gegangen, die Erfolgsaussichten eines Entschädigungsprozesses zu erhöhen (BAG 11. August 2016 - 8 AZR 4/15 -).

3. Ausschlussfrist

Nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG muss - in Ermangelung einer abweichenden tariflichen Regelung - ein Schadensersatz- bzw. Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Diese Ausschlussfrist ist - auch in ihrer Kombination mit der für den Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG maßgeblichen Klagefrist des § 61b ArbGG - mit den Vorgaben des Unionsrechts vereinbar. Sie wahrt sowohl den unionsrechtlichen Grundsatz der Äquivalenz als auch den der Effektivität. § 15 Abs. 4 AGG verstößt auch nicht gegen das in Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG bestimmte Verbot der Absenkung des von den Mit-

gliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus. Gemäß § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG beginnt die Frist im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, an dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Im Urteil vom 18. Mai 2017 (- 8 AZR 74/16 -) hat sich der Achte Senat mit der Frage befasst, wann die Frist des § 15 Abs. 4 AGG in den Fällen beginnt, in denen ein Schadensersatz- und/oder Entschädigungsverlangen auf eine verbotene Benachteiligung nach dem AGG in Form der Belästigung iSv. § 3 Abs. 3 AGG gestützt wird. Der Achte Senat hat dazu entschieden, dass es wegen des typischerweise prozesshaften Charakters der Belästigung in diesen Fällen auf den Abschluss des letzten von der klagenden Partei geschilderten Vorfalls ankommt.

Welche Anforderungen sind an das Vorliegen einer Ablehnung durch den Arbeitgeber zu stellen, die nach § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG den Lauf der Ausschlussfrist in Gang setzt? Nach dem Urteil des Achten Senats vom 29. Juni 2017 (- 8 AZR 402/15 -) gilt: § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG schreibt für die Ablehnung keine bestimmte Form vor, weswegen die Ablehnung weder schriftlich noch sonst verkörpert erfolgen muss. Sie kann deshalb auch mündlich erklärt werden. Inhaltlich setzt eine Ablehnung durch den Arbeitgeber iSv. § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG eine auf den Beschäftigten bezogene ausdrückliche oder konkludente Erklärung des Arbeitgebers voraus, aus der sich für den Beschäftigten aus der Sicht eines objektiven Erklärungsempfängers eindeutig ergibt, dass seine Bewerbung keine Aussicht (mehr) auf Erfolg hat. Ein Schweigen oder sonstiges Untätigbleiben des Arbeitgebers reicht grundsätzlich nicht aus, um die Frist des § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG in Lauf zu setzen. Ebenso wenig genügt es, wenn der Bewerber nicht durch den Arbeitgeber, sondern auf andere Art und Weise erfährt, dass seine Bewerbung erfolglos geblieben ist. Die Ablehnung muss sich als Reaktion auf die konkrete Bewerbung darstellen. Nur ausnahmsweise kann die Ablehnung entbehrlich sein. Dies kann anzunehmen sein, wenn sich das Erfordernis der Ablehnung als reine Förmerei darstellt, weil der Bewerber auch ohne die Ablehnung eine sichere Kenntnis hat, dass seine Bewerbung erfolglos geblieben ist.

V. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Kündigung

a) Ordentliche betriebsbedingte Beendigungskündigung

Bei betriebsbedingten Kündigungen hat der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 3 KSchG eine Sozialauswahl durchzuführen, wenn die Zahl der vom Rückgang des Beschäftigungsbedarfs betroffenen Arbeitnehmer die der verbliebenen Arbeitsplätze übersteigt. Ziel ist es, denjenigen Arbeitnehmer zu ermitteln, der auf das Arbeitsverhältnis am wenigsten angewiesen ist. Das bestimmt sich allein anhand der Kriterien Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Lebensalter und Schwerbehinderung. Sie bilden jeweils typisierend die Merkmale einer besonderen Schutzbedürftigkeit aus. Kann es für die Schutzbedürftigkeit danach eine Rolle spielen, dass ein Arbeitnehmer berechtigt ist, Regelaltersrente zu beziehen? Der Zweite Senat hat die Frage bejaht. Ein regelaltersrentenberechtigter Arbeitnehmer ist in einer Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG hinsichtlich des Kriteriums „Lebensalter“ deutlich weniger schutzbedürftig als ein Arbeitnehmer, der noch keine Altersrente beanspruchen kann. Der Gesetzgeber versteht das Lebensalter als abstrakten Maßstab für die Vermittlungschancen eines Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt nach einer Kündigung. Die Rechtsstellung solcher Arbeitnehmer soll gestärkt werden, deren Chancen aufgrund ihres Alters typischerweise schlechter stehen, überhaupt oder doch zeitnah ein dauerhaftes „Ersatzeinkommen“ zu erzielen. Deshalb ist ein Arbeitnehmer, der bereits Regelaltersrente beziehen kann, insoweit deutlich weniger schutzbedürftig als ein Arbeitnehmer, der noch keine Altersrente zu beanspruchen hat (BAG 27. April 2017 - 2 AZR 67/16 -).

Nach § 104 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung von Arbeitnehmern verlangen, die durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört haben. Kommt der Arbeitgeber dem Entlassungsverlangen nicht nach, kann der Betriebsrat den Anspruch aus § 104 Satz 1 BetrVG in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geltend

machen, in dem der betroffene Arbeitnehmer nach § 83 Abs. 3 ArbGG anzuhören ist. Der Arbeitgeber ist gem. § 104 Satz 2 BetrVG bereits dann zur Entlassung zu verpflichten, wenn das in § 104 Satz 1 BetrVG näher beschriebene Verhalten des Arbeitnehmers ein solches Verlangen des Betriebsrats rechtfertigt. Ob zugleich nach § 1 Abs. 2 KSchG oder § 626 BGB Gründe für eine Kündigung gegeben wären, ist ohne Belang. In dem Beschlussverfahren kann dem Arbeitgeber aufgegeben werden, eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Beachtung der maßgeblichen Kündigungsfristen herbeizuführen. Dagegen hat der Betriebsrat gem. § 104 Satz 1 BetrVG nicht das Recht, eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses des betroffenen Arbeitnehmers zu verlangen. Eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers darf nicht Ergebnis eines Verfahrens nach § 104 Satz 2 BetrVG sein. Wird dem Entlassungsverlangen rechtskräftig entsprochen, begründet dieser gerichtliche Entlassungsbefehl nach der Rechtsprechung des Zweiten Senats ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG für eine ordentliche Kündigung. Ist der Arbeitnehmer ordentlich unkündbar, liegt in dem als berechtigt anerkannten Verlangen ein wichtiger Grund iSd § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Kündigung mit - notwendiger - Auslauffrist (BAG 28. März 2017 - 2 AZR 551/16 -).

b) Fristlose Kündigung

Eine ernstliche Drohung des Arbeitnehmers mit Gefahren für Leib oder Leben des Arbeitgebers, von Vorgesetzten und/oder Arbeitskollegen, für die kein allgemeiner Rechtfertigungsgrund eingreift, kommt „an sich“ als wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB in Betracht. In einem solchen Verhalten liegt eine massive Störung oder jedenfalls konkrete Gefährdung des Betriebsfriedens. Es stellt, ohne dass es auf seine Strafbarkeit nach § 241 StGB ankäme, eine erhebliche Verletzung der sich aus § 241 Abs. 2 BGB ergebenden Nebenpflicht dar, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Das gilt unabhängig davon, ob das Verhalten des Arbeitnehmers auf die Herbeiführung eines bestimmten Erfolgs zielt. Allerdings kann eine solche Intention das Gewicht der Bedrohung weiter verstärken. Der Arbeitgeber muss auch nicht hinnehmen, dass der Arbeitnehmer darauf aus ist, mit der unverhohlenen Ankün-

digung eines Suizids den Arbeitgeber zu einem Verhalten zu bestimmen. Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn die Drohungen des Arbeitnehmers während eines betrieblichen Eingliederungsmanagements iSv. § 84 Abs. 2 SGB IX (bEM) erfolgen. Die Teilnahme des Arbeitnehmers an einem bEM ist kein Gesichtspunkt, der sein Bestandsschutzinteresse generell steigert oder das Gewicht von Pflichtverletzungen der in Rede stehenden Art per se mindert. Hat der Arbeitnehmer ernstliche Drohungen bei der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements iSv. § 84 Abs. 2 SGB IX (bEM) ausgesprochen, schließt dies nach der Rechtsprechung des Zweiten Senats auch die Verwertung der betreffenden Erkenntnisse im Kündigungsschutzprozess nicht aus (BAG 29. Juni 2017 - 2 AZR 47/16 -).

Sexuelle Belästigungen iSv. § 3 Abs. 4 AGG können eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Eine solche Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Die absichtliche Berührung primärer oder sekundärer Geschlechtsmerkmale eines anderen ist sexuell bestimmt iSd. § 3 Abs. 4 AGG. Es handelt sich um einen Eingriff in die körperliche Intimsphäre. Auf eine sexuelle Motivation der Berührung kommt es nicht an. Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist vielmehr häufig Ausdruck von Hierarchien und Machtausübung und weniger von sexuell bestimmter Lust, so der Zweite Senat im Fall eines Arbeitnehmers, der einem Kollegen schmerzhaft an die Genitalien gefasst und dabei eine entwürdigende Bemerkung mit sexuellem Bezug getätigt hatte (BAG 29. Juni 2017 - 2 AZR 302/16 -).

Wer sich als Arbeitnehmer bewusst illoyal gegenüber Vorgesetzten verhält und dadurch den Betriebsfrieden stört, verletzt die aus § 241 Abs. 2 BGB folgende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers. In diesem Fall kann nach dem Urteil des Sechsten Senats vom 1. Juni 2017 (- 6 AZR 720/15 -) auch ohne vorherige Abmahnung ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung gegeben sein. Eine solche fristlose Kündigung kann gemäß § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB aber nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Der Kündigungsberechtigte, der bislang nur Anhaltspunkte für einen möglichen Kündigungssachverhalt hat, darf jedoch nach pflichtgemäßem Ermessen weite-

re Ermittlungen anstellen und den Betroffenen anhören, ohne dass die Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB zu laufen beginnt. Die Anhörung muss innerhalb einer kurzen Frist erfolgen, die im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen darf. Der Beginn der einwöchigen Anhörungsfrist richtet sich wie bei der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB nach dem Kenntnisstand des Kündigungsberechtigten bzgl. des möglichen Kündigungsgrunds. Für den Beginn der Anhörungsfrist hinsichtlich Pflichtverletzungen, die sich zu einem Gesamtverhalten zusammenfassen lassen, bedeutet das, dass auch die einwöchige Anhörungsfrist erst mit Kenntnis des Vorfalls anläuft, der ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bildet, die in ihrer Gesamtheit den Kündigungsentschluss tragen. Die Anhörung muss sich dabei immer auf einen greifbaren Sachverhalt beziehen. Der Anzuhörende muss die Möglichkeit haben, bestimmte, zeitlich und räumlich eingegrenzte Tatsachen ggf. zu bestreiten und Tatsachen aufzuzeigen, welche die für die Kündigung sprechenden Umstände entkräften.

c) Kündigungsschutz nach dem EuAbgG

Mit den Voraussetzungen des Kündigungsschutzes nach dem Europaabgeordnetengesetz hat sich der Zweite Senat im Urteil vom 18. Mai 2017 (- 2 AZR 79/16 -) befasst. Nach § 3 Abs. 3 Satz 1 EuAbgG ist eine Kündigung oder Entlassung wegen des Erwerbs, der Annahme oder Ausübung des Mandats unzulässig. Die Unwirksamkeit einer Kündigung nach § 3 Abs. 3 Satz 1 EuAbgG setzt voraus, dass die Kündigung auf Gründen beruht, die im Zusammenhang mit der Kandidatur für ein Mandat im Europäischen Parlament stehen. Im Übrigen ist sie nur aus wichtigem Grund zulässig. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Aufstellung des Bewerbers durch das dafür zuständige Organ des Wahlvorschlagsberechtigten. Er gilt ein Jahr nach Beendigung des Mandats fort. Das EuAbgG sieht dagegen keinen nachwirkenden Kündigungsschutz für Wahlbewerber vor, die kein Mandat im Europäischen Parlament erlangt haben. Soweit § 3 Abs. 3 Satz 4 EuAbgG eine zeitlich begrenzte Weitergeltung des Kündigungsschutzes vorsieht, gilt dies nur für Arbeitnehmer, die sich erfolgreich um ein Mandat im Europäischen Parlament beworben haben.

d) Kündigungsfrist

Enthält ein Arbeitsvertrag eine Bestimmung, wonach eine Probezeit von längstens sechs Monaten gilt, kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich gemäß § 622 Abs. 3 BGB ohne weitere Vereinbarung von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Anders liegt es, wenn in dem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag in einer weiteren Klausel eine längere Kündigungsfrist festgelegt ist und nicht unmissverständlich deutlich wird, dass diese längere Frist erst nach dem Ende der Probezeit gelten soll. Die längere Kündigungsfrist gilt dann von Anfang an. Das folgt daraus, dass Allgemeine Geschäftsbedingungen nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn so auszulegen sind, wie sie von einem durchschnittlichen nicht rechtskundigen Arbeitnehmer verstanden werden. Aus Sicht eines solchen Arbeitnehmers lässt die beschriebene Vertragsgestaltung nicht erkennen, dass der Vereinbarung einer Probezeit eine Bedeutung für Kündigungsfristen zukommt (BAG vom 23. März 2017 - 6 AZR 705/15 -).

Wird die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erheblich verlängert, kann darin auch dann eine unangemessene Benachteiligung entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinn von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegen, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird (BAG 26. Oktober 2017 - 6 AZR 158/16 -). Bei einer vom Arbeitgeber vorformulierten Kündigungsfrist, welche die Grenzen des § 622 Abs. 6 BGB und des § 15 Abs. 4 TzBfG einhält, aber wesentlich länger ist als die gesetzliche Regelfrist des § 622 Abs. 1 BGB, kann sich die Benachteiligung nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls unter Beachtung von Art. 12 Abs. 1 GG daraus ergeben, dass die verlängerte Frist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit darstellt, befanden die Richterinnen und Richter des Sechsten Senats.

e) Massentlassungsanzeige und Konsultationsverfahren

Massentlassungen bedürfen nach Maßgabe von § 17 KSchG zu ihrer Wirksamkeit einer vorherigen ordnungsgemäßen Konsultation des Betriebsrats und einer vorherigen ordnungsgemäßen Anzeige an die Agentur für Arbeit. Eine

Massenentlassung iSd. § 17 Abs. 1 KSchG liegt vor, wenn der Arbeitgeber innerhalb von 30 Tagen mindestens die in § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis Nr. 3 KSchG genannte Anzahl von Kündigungen erklärt. Arbeitnehmer, denen eine Kündigung außerhalb dieses 30-Tage-Zeitraums zugeht, genießen nach § 17 Abs. 1 KSchG keinen Kündigungsschutz. Diese Konzeption des deutschen Gesetzgebers ist nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 8. Juni 2016 (- 1 BvR 3634/13 -) aber mit dem Grundgesetz nicht uneingeschränkt vereinbar. Die Regelung könne zu einer verfassungswidrigen Benachteiligung von Personen führen, denen - wie etwa Müttern während der gesetzlichen Elternzeit - wegen eines gesetzlichen Sonderkündigungsschutzes nur nach besonderer behördlicher Zustimmung eine Kündigung erklärt werden kann. Daher seien Personen mit besonderem Kündigungsschutz, denen Kündigungen allein deshalb außerhalb des 30-Tage-Zeitraums zugingen, weil zuvor ein anderes behördliches Verfahren habe durchgeführt werden müssen, das keinen dem Massenentlassungsschutz gleichwertigen Schutz biete, so zu behandeln wie Arbeitnehmer, für deren Kündigungen § 17 KSchG gilt. In diesen Fällen gelte deshalb der 30-Tage-Zeitraum auch dann als gewahrt, wenn die Antragstellung auf Zustimmung der zuständigen Behörde zu der Kündigung innerhalb dieses Zeitraums erfolgt sei. Der Sechste Senat hat dazu mit Urteil vom 26. Januar 2017 (- 6 AZR 442/16 -) erklärt, er halte sich an diese Erweiterung des Entlassungsbegriffs bei Massenentlassungen durch das Bundesverfassungsgericht ungeachtet der mannigfaltigen Probleme gebunden, die sich aus der verfassungsrechtlichen Neuausrichtung für die Anwendung des § 17 KSchG ergeben.

Der Zweite Senat hat mit Beschluss vom 16. November 2017 (- 2 AZR 90/17 (A) -) entschieden, den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV um die Beantwortung von Fragen zur Auslegung von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen zu ersuchen. Grund ist ein Kündigungsschutzverfahren, in dem für den Senat entscheidungserheblich ist, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen Leiharbeiter bei der Bestimmung der Zahl der in einem Betrieb beschäftigten

Arbeitnehmer iSd. § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG zu berücksichtigen sind. Für die Beantwortung der Fragen ist der Gerichtshof der Europäischen Union zuständig. Die Regelung in § 17 KSchG über anzeigepflichtige Massenentlassungen dient der Umsetzung der Richtlinie 98/59/EG.

f) Eigenkündigung des Arbeitnehmers - Klagefrist

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss er nach § 4 Satz 1 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam (§ 7 KSchG). Der Zweite Senat hat im Urteil vom 21. September 2017 (- 2 AZR 57/17 -) ausgeführt, dass die Klagefrist gem. § 4 Satz 1 KSchG und die Fiktionswirkung des § 7 KSchG auf die Eigenkündigung eines Arbeitnehmers keine Anwendung finden. Nach dem Wortlaut des § 4 Satz 1 KSchG ist es zwar nicht zwingend ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer die Klagefrist auch dann einhalten muss, wenn er die Rechtsunwirksamkeit einer von ihm selbst erklärten Kündigung geltend machen will. Gesetzssystematik sowie Sinn und Zweck von § 4 Satz 1 iVm. § 7 KSchG sprechen jedoch gegen eine Geltung der Klagefrist für Eigenkündigungen von Arbeitnehmern. Auch eine analoge Anwendung von § 4 Satz 1 KSchG auf Arbeitnehmereigenkündigungen scheidet aus. Es fehlt schon an der für eine Rechtsfortbildung durch Analogie erforderlichen, positiv festzustellenden planwidrigen Regelungslücke. Allerdings kann das Recht, eine Klage zu erheben, verwirkt werden mit der Folge, dass eine dennoch erhobene Klage unzulässig ist. Dies kommt nur in Betracht, wenn der Anspruchsteller die Klage erst nach Ablauf eines längeren Zeitraums erhebt und zusätzlich ein Vertrauenstatbestand beim Anspruchsgegner geschaffen worden ist, dass er gerichtlich nicht mehr belangt werde.

2. Befristungs-/Bedingungskontrollrecht

a) Schriftform der Befristungsabrede

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Diese erfordert grundsätzlich die Unterzeichnung der Befristungsabrede durch beide Parteien auf derselben Urkunde. Werden mehrere gleichlautende Urkunden erstellt, genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet. Das Schriftformerfordernis gilt nur für die Befristung des Arbeitsvertrags, nicht aber für den Arbeitsvertrag insgesamt. Schließen die Parteien ohne Einhaltung der Schriftform einen befristeten Arbeitsvertrag, ist die Befristung nach § 125 Satz 1 BGB nichtig. So liegt es, wenn dem Arbeitnehmer vor Vertragsbeginn ein nicht unterzeichneter befristeter Arbeitsvertrag übergeben wird, der Arbeitnehmer sodann die Vertragsurkunde unterschreibt, an den Arbeitgeber zurückgibt und die Arbeit zum vorgesehenen Zeitpunkt aufnimmt, ohne dass ihm zuvor eine vom Arbeitgeber unterzeichnete Vertragsurkunde zugegangen ist (BAG 14. Dezember 2016 - 7 AZR 797/14 -). In diesem Fall ist der Arbeitsvertrag zwar nicht bereits durch die Unterzeichnung der Vertragsurkunde durch den Arbeitnehmer, aber durch die Entgegennahme der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber zustande gekommen. Mangels Schriftform gilt der Arbeitsvertrag nach § 16 Satz 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Der Zugang einer vom Arbeitgeber unterzeichneten Vertragsurkunde bei dem Arbeitnehmer nach Aufnahme der Tätigkeit heilt den Formmangel nicht.

b) Verkürzung der Laufzeit eines befristeten Vertrags

Wird die Laufzeit eines befristeten Vertrags durch eine Parteivereinbarung verkürzt, ist durch Auslegung zu ermitteln, ob es sich dabei um einen Aufhebungsvertrag oder eine neue Befristungsabrede handelt. Während der Aufhebungsvertrag nicht Gegenstand der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle ist, bedarf eine Laufzeitverkürzung durch Befristungsabrede zu ihrer Wirksamkeit eines Sachgrunds nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Das gilt nach der Entscheidung des Siebten Senats vom 14. Dezember 2016 (- 7 AZR 49/15 -) auch dann, wenn es

um die Verkürzung eines gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags geht. § 14 Abs. 2 TzBfG erlaubt nur bei einer Neueinstellung die Befristung des Arbeitsvertrags ohne Sachgrund bis zur Dauer von zwei Jahren und bis zu dieser Gesamtdauer die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags. Die Verkürzung der Laufzeit eines bereits bestehenden Vertrags lässt § 14 Abs. 2 TzBfG nach seinem Wortlaut und Zweck ohne Sachgrund nicht zu.

Die erforderliche sachliche Rechtfertigung für die nachträgliche Befristung eines zunächst auf die Vollendung des 65. Lebensjahrs des Arbeitnehmers befristeten Arbeitsvertrags auf die Vollendung des 60. Lebensjahrs kann gemäß § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG in dem Wunsch des Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung liegen. Unter welchen Voraussetzungen von einem solchen Wunsch ausgegangen werden darf, hat der Siebte Senat mit Urteil vom 18. Januar 2017 (- 7 AZR 236/15 -) näher erläutert. Allein die Unterzeichnung des laufzeitverkürzenden Arbeitsvertrags lässt noch nicht auf einen entsprechenden Wunsch schließen. Anderenfalls wäre bei keiner Befristung eine Sachgrundkontrolle erforderlich. Entscheidend ist, ob weitere Umstände die Annahme rechtfertigen, dass der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte. Die freie Wahlmöglichkeit des Arbeitnehmers, ein für ihn günstiges Vertragsänderungsangebot seines Arbeitgebers anzunehmen oder das Arbeitsverhältnis unverändert fortzusetzen, ist allein kein Sachgrund dafür, das geänderte Arbeitsverhältnis auch zu befristen. Die Befristung entspricht auch nicht schon deshalb dem Wunsch des Arbeitnehmers, weil der Arbeitgeber das zeitlich begrenzte Änderungsangebot mit finanziellen Vergünstigungen verbindet und dem Arbeitnehmer eine lange Annahmefrist sowie umfangreiche Beratungen ermöglicht.

c) Institutioneller Rechtsmissbrauch

Eine durch einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigte Befristung kann nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam sein. Die Bestimmung der Schwelle eines institutionellen Rechtsmissbrauchs

hängt maßgeblich von der Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie der Anzahl der Vertragsverlängerungen ab. Werden die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen (Höchstdauer von zwei Jahren, dreimalige Verlängerungsmöglichkeit) alternativ oder kumulativ mehrfach überschritten, ist eine umfassende Missbrauchskontrolle geboten. In einem Rechtsstreit ist es dann Sache des Arbeitnehmers, weitere für einen Rechtsmissbrauch sprechende Anhaltspunkte vorzutragen. Solcher Anhaltspunkte bedarf es nicht, wenn die Grenzen alternativ oder kumulativ in besonders gravierendem Ausmaß überschritten werden und deswegen ein Missbrauch der Sachgrundbefristung indiziert ist. Hier kann der Arbeitgeber Umstände vorbringen, die den indizierten Rechtsmissbrauch entkräften. Die Prüfung, ob eine Sachgrundbefristung wegen institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam ist, obliegt nach dem Urteil des Siebten Senats vom 17. Mai 2017 (- 7 AZR 420/15 -) in erster Linie den Gerichten der Tatsacheninstanz. Deren Würdigung ist revisionsrechtlich nur eingeschränkt darauf überprüfbar, ob das Gericht von den zutreffenden Voraussetzungen des institutionellen Rechtsmissbrauchs ausgegangen ist, ob es alle erheblichen Gesichtspunkte widerspruchsfrei berücksichtigt hat und ob die Bewertung dieser Gesichtspunkte von den getroffenen tatsächlichen Feststellungen getragen wird. Ein indizierter Rechtsmissbrauch ist bei einer Befristung zur Vertretung nicht ohne weiteres deshalb entkräftet, weil der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet ist, eine Personalreserve in Form unbefristet beschäftigter Vertretungskräfte vorzuhalten, so der Siebte Senat.

d) Befristung wegen Eigenart der Arbeitsleistung - Darsteller in einer Krimiserie

Kann die Eigenart der Arbeitsleistung iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG die Befristung des Arbeitsvertrags einer Filmproduktionsgesellschaft mit einem Schauspieler sachlich rechtfertigen, der aufgrund einer Vielzahl von befristeten Arbeitsverträgen langjährig in derselben Rolle einer Krimiserie beschäftigt wurde? Die Richterinnen und Richter des Siebten Senats haben die Frage mit zwei Urteilen vom 30. August 2017 grundsätzlich bejaht (- 7 AZR 864/15 -) und (- 7 AZR 440/16 -). Durch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG geregelten

Sachgrund soll die Befristung von Arbeitsverhältnissen ua. in dem durch die Kunstfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) geprägten Gestaltungsinteresse des Arbeitgebers ermöglicht werden. Bei der gebotenen verfassungskonformen Auslegung und Anwendung des Sachgrunds in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG darf aber nicht allein die Kunstfreiheit Beachtung finden. Vielmehr ist auch dem nach Art. 12 Abs. 1 GG zu gewährleistenden Mindestbestandsschutz des künstlerisch tätigen Arbeitnehmers Rechnung zu tragen. Dies gebietet eine Abwägung der beiderseitigen Belange, bei der auch das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers angemessen Berücksichtigung finden muss. Die Interessenabwägung ist Bestandteil der Sachgrundprüfung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG.

e) Befristungen nach dem ÄArbVtrG

Nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) liegt ein die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigender sachlicher Grund ua. vor, wenn die Beschäftigung des Arztes der zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt dient. Voraussetzung für eine Befristung nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG ist, dass die beabsichtigte Weiterbildung die Beschäftigung des Arztes prägt. Dabei ist nach allgemeinen befristungsrechtlichen Grundsätzen auf die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses bestehenden Planungen und Prognosen abzustellen, die der Arbeitgeber im Prozess anhand konkreter Tatsachen darzulegen hat. Dazu ist anzugeben, welches Weiterbildungsziel mit welchem nach der anwendbaren Weiterbildungsordnung vorgegebenen Weiterbildungsbedarf für den befristet beschäftigten Arzt angestrebt wurde, und jedenfalls grob umrissen darzustellen, welche erforderlichen Weiterbildungsinhalte in welchem zeitlichen Rahmen vermittelt werden sollten. Ein schriftlicher detaillierter Weiterbildungsplan ist ebenso wenig erforderlich wie die Aufnahme eines solchen Plans in die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien. Ist in einem mit einem approbierten Arzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag im Anwendungsbereich des ÄArbVtrG vereinbart, dass dessen Beschäftigung zum Zwecke der Weiterbildung zu einem der in § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG genannten Weiterbildungsziele erfolgen soll, kann die Befristung nicht

auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt werden (BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 597/15 -).

f) Feststellungsklage des Arbeitgebers

Eine Feststellungsklage des Arbeitgebers, welche die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags oder - im Fall einer Zweckbefristung - den Streit über den Eintritt der Zweckerreichung oder dessen Zeitpunkt klären soll, ist unzulässig. Zur Klärung dieser Fragen sieht § 17 Satz 1 TzBfG die Befristungskontrollklage vor, die ausschließlich für den Arbeitnehmer eröffnet ist. Für eine allgemeine Feststellungsklage des Arbeitgebers nach § 256 Abs. 1 ZPO ist daneben kein Raum, so der Siebte Senat im Urteil vom 15. Februar 2017 (- 7 AZR 153/15 -).

VI. Betriebsübergang

1. Voraussetzungen des Betriebsübergangs

Die sog. Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG ist nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nur in den Fällen anwendbar, in denen die für den Betrieb der wirtschaftlichen Einheit verantwortliche natürliche oder juristische Person, die die Arbeitgeberverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten eingeht, (im Rahmen vertraglicher Beziehungen) wechselt. Ein „Übergang“ iSd. Richtlinie 2001/23/EG erfordert eine Übernahme durch einen „neuen“ Arbeitgeber. Diese Rechtsprechung ist auch für das Verständnis der anzuwendenden Bestimmungen des nationalen Rechts und somit ua. für § 613a BGB maßgebend. Der bloße Erwerb von Anteilen an einer Gesellschaft und die Ausübung von Herrschaftsmacht über diese Gesellschaft durch eine andere Gesellschaft genügen danach weder für die Annahme eines Übergangs von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen iSd. Richtlinie 2001/23/EG noch für die Annahme eines Betriebsübergangs iSv. § 613a BGB. Der Fortbestand und die Identität eines Arbeitgebers werden durch die Übernahme der Gesellschaftsanteile und die Ausübung von Herrschaftsmacht nicht berührt, urteilten die Richterinnen und Richter des Achten Senats (BAG 23. März 2017 - 8 AZR 91/15 -).

2. Widerspruch

Vor einem Betriebsübergang sind die betroffenen Arbeitnehmer vom bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber ua. über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs in Textform zu unterrichten (§ 613a Abs. 5 BGB). Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses gemäß § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung schriftlich widersprechen. Diese Widerspruchsfrist wird nur durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung in Lauf gesetzt. Daran fehlt es, wenn nicht mitgeteilt wird, dass es sich bei dem Erwerber um ein Unternehmen in den ersten vier Jahren seiner Gründung handelt, für das nach § 112a Abs. 2 Satz 1 BetrVG die sog. Sozialplanprivilegierung greift. Das hat der Achte Senat mit Urteil vom 15. Dezember 2016 (- 8 AZR 612/15 -) entschieden. Die Sozialplanprivilegierung bedeutet, dass trotz Vorliegens einer Betriebsänderung ein Sozialplan nicht erzwingbar ist. Eine fehlende Information über diesen Umstand führt dazu, dass die einmonatige Widerspruchsfrist nicht in Lauf gesetzt wird. Daraus erwächst aber kein zeitlich unbegrenztes Widerspruchsrecht. Mit dem Ablauf des Privilegierungszeitraums von vier Jahren seit der Gründung des neuen Inhabers ist dieser Fehler in der Unterrichtung kraft Gesetzes geheilt. Zu diesem Zeitpunkt beginnt im Hinblick auf diesen Unterrichtungsfehler entsprechend § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB eine Widerspruchsfrist von einem Monat zu laufen.

VII. Betriebliche Altersversorgung

1. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG. Er gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer von ihm selbst gegebenen Regel gleich zu behandeln. Im Betriebsrentenrecht hat der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG eine ausdrückliche gesetzliche Verankerung erfahren und kann somit kraft Gesetzes Ansprüche etwa auf eine Betriebsrentenanpassung be-

gründen. Welche Voraussetzungen sind hierfür zu erfüllen? Der Dritte Senat hat dazu erläutert, dass nur ein gestaltendes Verhalten des Arbeitgebers anspruchsbegründend wirken kann. Will der Arbeitgeber dagegen nur - tatsächliche oder vermeintliche - rechtliche Vorgaben erfüllen, liegt kein Verhalten vor, an das der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz anknüpft. Stützt ein Arbeitnehmer Klageansprüche auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, hat er als Anspruchsteller deswegen Tatsachen darzutun, die nahelegen, dass eine anderen Arbeitnehmern gewährte Leistung auf einer vom Arbeitgeber selbst gesetzten Regel und nicht auf etwaigem Normvollzug beruht (BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 691/16 -).

2. AGB-Kontrolle bei Änderungsvereinbarung

Vom Arbeitgeber vorformulierte Vereinbarungen, durch die Streit oder Ungewissheit über Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung beseitigt werden sollen, können einer uneingeschränkten Inhaltskontrolle nach den Vorschriften über Allgemeine Geschäftsbedingungen (§§ 307 ff. BGB) unterliegen. Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB findet eine uneingeschränkte Inhaltskontrolle statt, wenn durch Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Zu den Rechtsvorschriften iSd. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB gehört auch das sich aus § 779 BGB ergebende gesetzliche Vertragsleitbild. § 779 BGB regelt nicht nur, wann Vergleiche unwirksam sind, sondern enthält zudem ein Leitbild für Vereinbarungen, mit denen ein im Hinblick auf ein Rechtsverhältnis insgesamt oder in einzelnen Punkten bestehender Streit oder eine rechtliche Ungewissheit beseitigt werden soll. Das Gesetz geht davon aus, dass eine solche Situation durch gegenseitiges Nachgeben bereinigt werden soll. Eine einseitige, unangemessen benachteiligende Festsetzung der Vertragsbedingungen steht zu einem solchen Vertragsleitbild in Widerspruch. Die Bestimmungen einer Vereinbarung sind nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 15. November 2016 (- 3 AZR 582/15 -) allerdings nur dann am Leitbild des § 779 BGB zu messen, wenn sich der Arbeitgeber - als Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen - im Vorfeld der Vertragsänderung im Hinblick auf die geänderten

Regelungen einer Rechtsposition berühmt hat. Die bloße Rechtsgestaltung ist dagegen nicht am Leitbild des § 779 BGB zu messen.

3. Prüfungsmaßstab bei Eingriff in bestehende Versorgungsrechte

Einschnitte in Versorgungsrechte der Arbeitnehmer können durch Betriebsvereinbarungen nur bei Wahrung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit vorgenommen werden. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit werden vom Dritten Senat in ständiger Rechtsprechung durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert, in dem abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer entsprechend abgestufte Eingriffsgründe gegenüber gestellt werden. Mit Urteil vom 11. Juli 2017 (- 3 AZR 513/16 -) hat der Dritte Senat darauf hingewiesen, dass dieses Schema auf Eingriffe in die Höhe von Versorgungsanswartschaften zugeschnitten ist und nicht für Eingriffe in laufende Leistungen gilt. Veränderungen einer Versorgungsordnung nach dem Eintritt des Arbeitnehmers in den Ruhestand sind daher nicht an dem dreistufigen Prüfungsschema, sondern unmittelbar anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu prüfen. Danach können nach Eintritt des Versorgungsfalls in der Regel nur noch geringfügige Verschlechterungen gerechtfertigt sein, wenn hierfür sachlich nachvollziehbare Gründe bestehen. Liegt ein mehr als geringfügiger Eingriff vor, müssen darüber hinausgehende Gründe gegeben sein. Unabhängig von der Schwere des Eingriffs müssen die zur Rechtfertigung angezogenen Gründe gerade den vorgenommenen Eingriff tragen. Es muss deshalb ein innerer Zusammenhang zwischen der Neuregelung und den Gründen für diese bestehen.

4. Hinterbliebenenversorgung - „jetzige Ehefrau“

Wenn der Arbeitgeber in Allgemeinen Geschäftsbedingungen eine Witwenrente ausschließlich für die „jetzige“ Ehefrau seines Arbeitnehmers verspricht, weicht er von der von der Vertragstypik des Betriebsrentengesetzes ab. Diese Abweichung stellt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dar. Denn berechnete Interessen des Arbeitgebers an

einer solchen Einschränkung bestehen nicht, so der Dritte Senat im Urteil vom 21. Februar 2017 (- 3 AZR 297/15 -). Der Verstoß gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB hat zur Folge, dass die Beschränkung der Versorgungszusage auf die „jetzige“ Ehefrau unwirksam ist. Für Arbeitgeber, die eine unzulässig beschränkte Versorgungszusage vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002 erteilt haben, würde es eine unzumutbare Härte darstellen, wenn sie deswegen zur Zahlung einer Hinterbliebenenrente an die Ehefrau verpflichtet wären, mit der ihr ehemaliger Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Ablebens verheiratet ist. Denn vor diesem Zeitpunkt unterlag die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung keiner Angemessenheitskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. In diesen Fällen ist der Unbeachtlichkeit der Einschränkung auf die „jetzige“ Ehefrau deswegen ausnahmsweise durch eine ergänzende Vertragsauslegung Rechnung zu tragen. Die Hinterbliebenenversorgung ist danach nur zu gewähren, wenn die beim Ableben des Arbeitnehmers bestehende Ehe auch bereits während des Arbeitsverhältnisses bestanden hat.

5. Rückforderungsverbot in Satzung einer Gruppenunterstützungskasse

Wird eine Gruppenunterstützungskasse als eingetragener Verein geführt, dessen Satzung jeden Rückforderungsanspruch der Trägerunternehmen ausschließt, unterliegt der Rückforderungsausschluss keiner Inhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Die Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB auf Verträge des Gesellschaftsrechts nicht anwendbar. Bei Vereinssatzungen findet daher nur eine richterliche Inhaltskontrolle nach §§ 242, 315 BGB statt. Den daraus folgenden Anforderungen ist genügt, wenn das Trägerunternehmen einen Anspruch hat, bei Ende seiner Mitgliedschaft das segmentierte Kassenvermögen auf andere Versorgungseinrichtungen übertragen zu lassen, deren Auswahl nicht im ausschließlichen Belieben der Unterstützungskasse liegt. Das dient in ausreichender Weise den Interessen des Trägerunternehmens an der

Sicherung der Altersversorgung seiner Arbeitnehmer, so die Richterinnen und Richter des Dritten Senats im Urteil vom 21. März 2017 (- 3 AZR 619/15 -).

6. Anpassungsprüfungspflicht

Gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber grundsätzlich alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Hiervon sah § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG in seiner bis zum 30. Dezember 2015 geltenden Fassung für bestimmte versicherungsförmige Durchführungswege eine Ausnahme vor. Nach der Rechtsprechung des Dritten Senats galt diese Ausnahme jedoch nur für Versorgungsleistungen, die auf Versorgungszusagen beruhten, die vor Inkrafttreten der Deckungsrückstellungsverordnung (DeckRV) am 16. Mai 1996 erteilt worden waren. Durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie hat der Gesetzgeber mit Wirkung ab dem 31. Dezember 2015 § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG neu gefasst und damit dieser bisherigen Rechtsprechung die Grundlage entzogen, indem er in der gesetzlichen Regelung jeden Bezug auf die DeckRV gestrichen hat. In seinem Urteil vom 13. Dezember 2016 (- 3 AZR 342/15 -) hat der Dritte Senat entschieden, dass die Neufassung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nicht auf Anpassungstichtage anzuwenden ist, die vor ihrem Inkrafttreten am 31. Dezember 2015 liegen. Gesetze gelten im Regelfall erst ab ihrem Inkrafttreten mit Wirkung für die Zukunft. Anhaltspunkte für eine rückwirkende Inkraftsetzung weist die Neufassung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nicht auf.

Hinweis: Durch das „Betriebsrentenstärkungsgesetz“ vom 17. August 2017 wurde in § 30c BetrAVG ein Abs. 1a eingefügt (BGBl. I 2017 S. 3214, 3217). Dieser lautet: „§ 16 Absatz 3 Nummer 2 gilt auch für Anpassungszeiträume, die vor dem 1. Januar 2016 liegen; in diesen Zeiträumen bereits erfolgte Anpassungen oder unterbliebene Anpassungen, gegen die der Versorgungsberechtigte vor dem 1. Januar 2016 Klage erhoben hat, bleiben unberührt“.

7. Aussonderungsrecht nach § 47 InsO bezüglich Pensionskassenbeiträgen

Ein Recht auf Aussonderung nach § 47 InsO aufgrund eines Treuhandverhältnisses besteht nur, wenn der Gegenstand, den der Gläubiger beansprucht, bestimmt oder zumindest bestimmbar in der Masse des Insolvenzschuldners vorhanden ist. Arbeitnehmer, die vom Insolvenzverwalter Beträge verlangen, die der insolvente Arbeitgeber für sie an eine Pensionskasse zu zahlen gehabt hätte, können sich daher nicht auf § 47 InsO berufen, wenn die Mittel für die Pensionskassenbeiträge nicht von dem sonstigen Vermögen des insolventen Arbeitgebers getrennt gehalten wurden. Der Dritte Senat hat mit seiner Entscheidung vom 21. März 2017 (- 3 AZR 718/15 -) klargestellt, dass hieran auch Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nichts ändert. Ein etwaiger, bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gebotener Schutz des Arbeitnehmers kann nicht durch die Begründung eines Aussonderungsrechts an solchen Pensionskassenbeiträgen gewährt werden. Ein Verzicht auf das Erfordernis der Vermögensseparierung ist mit dem Wortlaut von § 47 InsO, seinem Sinn und Zweck sowie dem Regelungszusammenhang und der Systematik der Insolvenzordnung nicht zu vereinbaren. Die gegenteilige Annahme liefe auf eine rechtsmethodisch unzulässige Rechtsfortbildung hinaus.

8. Streitwert

Klagt der Arbeitnehmer eine monatlich zahlbare Betriebsrente ein, beläuft sich der Streitwert der Klage auf den dreifachen Jahreswert der geforderten Betriebsrente, wenn nicht der Gesamtbetrag der geforderten Leistung geringer ist (§ 42 Abs. 1 Satz 1 GKG). Das gilt nach dem Beschluss des Dritten Senats vom 8. März 2017 (- 3 AZN 886/16 (A) -) auch, wenn der Arbeitgeber den eingeklagten Betriebsrentenanspruch nicht insgesamt bestreitet, sondern nur für zu hoch angesetzt hält. In diesem Fall kann der Streitwert nicht lediglich aus dem streitigen Teil des eingeklagten Anspruchs berechnet werden. Die Streitwertfestsetzung hängt nicht davon ab, ob und inwieweit über die eingeklagte Forderung zwischen den Parteien Uneinigkeit besteht. Entscheidend ist, was eingeklagt

und deswegen Streitgegenstand des Verfahrens ist. Umfasst die Klage auch unstreitige Beträge, sind diese bei der Streitwertberechnung daher voll miteinzubeziehen.

2. Abschnitt Kollektives Arbeitsrecht

I. Tarifrecht

1. Schließung einer Tariflücke

Mit Beschluss vom 22. März 2017 (- 4 ABR 54/14 -) hat der Vierte Senat seine Rechtsprechung bestätigt, wonach tarifvertragliche Regelungen einer ergänzenden Auslegung grundsätzlich nur dann zugänglich sind, wenn damit kein Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie verbunden ist. Eine ergänzende Auslegung eines Tarifvertrags scheidet daher aus, wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage bewusst ungeregelt lassen und diese Entscheidung höherrangigem Recht nicht widerspricht. Voraussetzung für eine ergänzende Auslegung ist, dass entweder eine unbewusste Regelungslücke vorliegt oder eine Regelung nachträglich lückenhaft geworden ist. In einem solchen Fall haben die Gerichte für Arbeitsachen grundsätzlich die Möglichkeit und die Pflicht, eine Tariflücke zu schließen, wenn sich unter Berücksichtigung von Treu und Glauben ausreichende Anhaltspunkte für den mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien ergeben. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien in eigener Verantwortung darüber zu befinden, ob sie eine von ihnen geschaffene Ordnung beibehalten oder ändern. Solange sie daran festhalten, hat sich eine ergänzende Auslegung an dem bestehenden System und dessen Konzeption zu orientieren. Diese Möglichkeit scheidet aus, wenn den Tarifvertragsparteien ein Spielraum zur Lückenschließung bleibt und es ihnen wegen der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie überlassen bleiben muss, die von ihnen für angemessen gehaltene Regelung selbst zu finden.

2. Gewerkschaftseintritt im Nachwirkungszeitraum

Die Nachwirkung von Tarifnormen erfasst nur solche Arbeitsverhältnisse, für die der betreffende Tarifvertrag zuvor iSv. § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend galt. Dieser Grundsatz gilt nach der Rechtsprechung des Vierten Senats nicht nur für erst im Nachwirkungszeitraum begründete Arbeitsverhältnisse, sondern auch für die Fälle, in denen die Tarifgebundenheit erst im Nachwirkungszeitraum begründet wird, insbesondere der Arbeitnehmer der tarifschließenden Gewerkschaft erst in diesem Zeitraum beitrifft (BAG 27. September 2017 - 4 AZR 630/15 -).

II. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht

1. Wahl des Betriebsrats

a) Änderung der Wählerliste

Die Ausübung des Wahlrechts bei der Betriebsratswahl setzt nach § 2 Abs. 3 WO die Eintragung in die Wählerliste voraus. Nach § 4 Abs. 3 Satz 2 WO sind Änderungen und Ergänzungen der Wählerliste nur bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe zulässig, nicht jedoch am Wahltag selbst. Wird die Wählerliste durch den Wahlvorstand noch am Wahltag um bislang nicht aufgeführte wahlberechtigte Arbeitnehmer ergänzt und nehmen diese Arbeitnehmer an der Wahl teil, kann dies die Anfechtung der Wahl rechtfertigen, wenn dadurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte (BAG 21. März 2017 - 7 ABR 19/15 -).

b) Anordnung des d'Hondtschen Höchstzahlverfahrens

Die Anordnung des d'Hondtschen Höchstzahlverfahrens zur Verteilung der Betriebsratssitze bei der Betriebsratswahl in § 15 Abs. 1 und Abs. 2 WO ist verfassungsgemäß. Das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren verletzt weder den aus Art. 3 Abs. 1 GG folgenden Grundsatz der Gleichheit der Wahl noch die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit. Bei der Umrechnung von Wählerstimmen in Betriebsratssitze lässt sich bei der Verhältniswahl eine vollständige Gleichheit des Erfolgswertes einer Wählerstimme mit keinem der gängigen Sitzzuteilungsverfahren erreichen, da nur ganze Sitze verteilt werden können. Daher fällt die Entscheidung, wie die Sitzverteilung vorzunehmen ist, in den Gestaltungsspielraum des Ordnungsgebers. Das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren fördert zudem die Mehrheitssicherung und dient damit einem unter Berücksichtigung der Funktion der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretung anzuerkennenden Ziel (BAG 22. November 2017 - 7 ABR 35/16 -).

2. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

a) Überwachung durch eine technische Einrichtung

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht wird in den Schranken der verfassungsmäßigen Ordnung garantiert. Zu den Normen, die es einschränken können, gehören von Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarungen, sofern sie in Anbetracht ihres Zwecks das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer nicht unverhältnismäßig einschränken. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit konkretisiert die aus § 75 Abs. 2 BetrVG folgende Verpflichtung der Betriebsparteien, die freie Persönlichkeitsentfaltung der Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Der Erste Senat hat entschieden, dass diese Voraussetzungen nicht mehr gewahrt sind, wenn eine Betriebsvereinbarung den Einsatz einer technischen Überwachungseinrichtung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG vorsieht, mit der dauerhaft die Erfassung, Speicherung und Auswertung einzelner Arbeitsschritte und damit des wesentlichen Arbeitsverhaltens der Arbeitnehmer anhand quantitativer Kriterien während ihrer gesamten Arbeitszeit ermöglicht wird (Beschluss vom 25. April 2017 - 1 ABR 46/15 -). Zwar hat ein Arbeitgeber grundsätzlich ein berechtigtes Interesse daran, die Belastungssituation der Arbeitnehmer zu erfassen und zu analysieren, um ihre Arbeitsabläufe umzugestalten und die Effizienz der Arbeitsorganisation zu verbessern. Eine Überwachung durch eine technische Einrichtung, die dauerhaft zu einer nahezu lückenlosen Erfassung einzelner Arbeitsschritte während der gesamten Arbeitszeit führt, geht aber zu weit. Ein solcher Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der überwachten Arbeitnehmer ist nicht durch überwiegend schutzwürdige Belange des Arbeitgebers gedeckt, so die Richterinnen und Richter des Ersten Senats.

b) Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz

Die Einigungsstelle ist nach § 87 Abs. 2 BetrVG befugt, in den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG eine Regelung zu treffen. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden, die dem Ge-

sundheitsschutz dienende Rahmenvorschriften konkretisieren. § 3 Abs. 1 ArbSchG ist eine solche Rahmenvorschrift über den Gesundheitsschutz. Sie legt für den Arbeitgeber die umfassende und präventive Handlungspflicht fest, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Unter welchen Voraussetzungen die Einigungsstelle befugt ist, Regelungen zur Konkretisierung des § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG zu schaffen, hat der Erste Senat mit Beschluss vom 28. März 2017 (- 1 ABR 25/15 -) näher erläutert. Die Mitbestimmung ist nicht erst eröffnet, wenn eine konkrete Gefahrenlage vorliegt. Erforderlich sind aber konkrete Gefährdungen, die entweder feststehen oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG festzustellen sind. Mangelt es hieran, kommt der Einigungsstelle keine Regelungskompetenz zu.

Beabsichtigt der Arbeitgeber Regelungen zur Verringerung von Belastungen, die wegen Hitze oder Kälte in Arbeitsräumen auftreten, kommt ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm. § 3a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV in Betracht. In Unternehmen mit mehreren Betrieben liegt die Zuständigkeit für die Ausübung eines solchen Mitbestimmungsrechts regelmäßig bei den Einzelbetriebsräten. Der Gesamtbetriebsrat ist nur zuständig, wenn die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine überbetriebliche Angelegenheit betreffen und diese durch die einzelnen Betriebsräte nicht geregelt werden können (§ 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Diese Voraussetzungen sind bei Regelungen zum Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit dem Raumklima üblicherweise nicht erfüllt. Sie beziehen sich typischerweise konkret auf die Gegebenheiten in den einzelnen Arbeitsräumen auf betrieblicher Ebene. Eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats scheidet damit in der Regel aus. Das gilt auch, wenn es um die von der Raumtemperatur abhängige Erlaubnis zum An- oder Ablegen von Kleidungsstücken geht und der Arbeitgeber mit dem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur einheitlichen Unternehmensbekleidung getroffen hat. Der Erste Senat hat in der Entscheidung vom 18. Juli 2017 (- 1 ABR 59/15 -) dazu erläutert, dass es sich bei derartigen Bestimmungen zur Raumtemperatur und Vorschriften zur unternehmenseinheitlichen Bekleidung

nicht um dieselbe „Angelegenheit“ iSd. § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handelt. Die einheitliche Unternehmensbekleidung betrifft nicht den Arbeits- und Gesundheitsschutz iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, sondern die betriebliche Ordnung, die Gegenstand der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist. Betreffen Regelungsmaterien unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände, folgt aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die eine Regelungsmaterie keine solche für die andere.

3. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

In seiner Entscheidung vom 21. Februar 2017 (- 1 AZR 367/15 -) hatte sich der Erste Senat mit dem Umfang der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht zu befassen. Nach § 241 Abs. 2 BGB muss der Arbeitgeber Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen seines Arbeitnehmers nehmen. Folgt daraus, dass der Arbeitgeber ein gerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen hat, wenn der Betriebsrat die nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erforderliche Zustimmung zur Versetzung eines Arbeitnehmers in diesen Betrieb verweigert und deshalb eine tatsächliche Beschäftigung ausscheidet? Das ist nicht der Fall, urteilte der Erste Senat. Die Rücksichtnahmepflicht verlangt vom Arbeitgeber nicht, die Belange des Arbeitnehmers unter Hintanstellung eigener schutzwürdiger Belange durchzusetzen. Er ist daher grundsätzlich nicht verpflichtet, im Interesse des Arbeitnehmers von einem ihm zustehenden Recht Gebrauch zu machen, wenn dies für ihn bedeutet, einen Rechtsstreit führen zu müssen.

4. Schwellenwerte des BetrVG

Nach § 38 Abs. 1 BetrVG ist in Betrieben mit 200 bis 500 Arbeitnehmern mindestens ein Betriebsratsmitglied von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen. Die Vorschrift sieht im Übrigen eine Staffel vor, nach der bei zunehmender Belegschaftsgröße weitere Betriebsratsmitglieder freizustellen sind. Im Beschluss vom 18. Januar 2017 (- 7 ABR 60/15 -) hatte der Siebte Senat zu klären, ob auch Leiharbeiter bei der Feststellung der maßgeblichen Belegschaftsstärke im Entleiherbetrieb mitzurechnen sind. In der Vergangenheit hatte der

Siebte Senat die Frage verneint. Als betriebszugehörig im Sinne des BetrVG wurden nur Arbeitnehmer angesehen, die in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen und in dessen Betriebsorganisation eingegliedert sind. Diese Voraussetzungen erfüllen Leiharbeiter mangels Arbeitsverhältnis zum Inhaber des Betriebs, in dem sie eingesetzt werden, nicht. Der aus zwei Komponenten - Vertragsbindung zum Betriebsinhaber und Eingliederung in dessen Betrieb - bestehende betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff führt aber beim drittbezogenen Personaleinsatz, bei dem der zum „Vertragsarbeitgeber“ in arbeitsvertraglicher Beziehung stehende Arbeitnehmer in den Betrieb des „Betriebsarbeitgebers“ eingegliedert ist, nicht zu sachgerechten Ergebnissen. Aufgrund einer normzweckorientierten Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs hat der Senat deswegen nicht an seiner früheren Rechtsprechung zu § 9 BetrVG festgehalten. Leiharbeiter sind vielmehr bei der Feststellung der Belegschaftsstärke im Entleiherbetrieb nach § 38 Abs. 1 BetrVG mitzurechnen, wenn sie zu dem regelmäßigen Personalbestand des Betriebs zählen (BAG 18. Januar 2017 - 7 ABR 60/15 -).

5. Mitbestimmung nach dem MitbestG

Die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat eines nach dem MitbestG mitbestimmten Unternehmens ist nach § 22 Abs. 2 Satz 2 MitbestG nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Veröffentlichung des Wahlergebnisses im Bundesanzeiger an gerechnet, anfechtbar. Zur Wahrung der zweiwöchigen Anfechtungsfrist kommt es nicht darauf an, ob der Wahlanfechtungsantrag den übrigen Verfahrensbeteiligten innerhalb der Anfechtungsfrist oder „demnächst“ iSv. § 167 ZPO zugestellt wurde. In der Vergangenheit hatte das Bundesarbeitsgericht zwar verschiedentlich § 167 ZPO im Wahlanfechtungsverfahren angewendet. Der Siebte Senat hat jedoch nach erneuter Überprüfung im Beschluss vom 17. Mai 2017 (- 7 ABR 22/15 -) nicht an dieser Rechtsprechung festgehalten. Die Fristwahrung hängt danach nicht von der Zustellung der Antragschrift, sondern von deren Eingang beim Arbeitsgericht ab. In materieller Hinsicht ist folgendes zu beachten: Erfolgt die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat durch Delegierte, hat der Hauptwahlvorstand jedem Delegierten spätestens zwei Wochen vor dem Tag der Delegiertenversammlung Ort, Tag

und Zeit ihrer Durchführung sowie der öffentlichen Stimmauszählung mitzuteilen. Eine zusätzliche Bekanntgabe von Ort, Tag und Zeit der Stimmauszählung an alle Arbeitnehmer des Unternehmens oder Konzerns ist bei der Wahl durch Delegierte nicht erforderlich. Außerdem gebietet es die hohe Bedeutung der öffentlichen Stimmauszählung für eine demokratische Wahl nicht, bei der Wahl durch Delegierte sämtlichen Arbeitnehmern des Unternehmens oder Konzerns ein Anwesenheitsrecht bei der Stimmauszählung zu ermöglichen.

3. Abschnitt Insolvenzrecht

I. Insolvenzrechtliche Einordnung von Sonderzahlungen

Wie sind arbeitsrechtliche Sonderzahlungen nach angezeigter Masseunzulänglichkeit zu berichtigen? Der Sechste Senat hat zu dieser Frage im Urteil vom 23. März 2017 (- 6 AZR 264/16 -) Stellung genommen. Danach unterliegen alle arbeitsrechtlichen Sonderzahlungen, dh. nicht nur solche mit reinem Entgeltcharakter, sondern auch solche zur reinen Belohnung von Betriebstreue oder mit „Mischcharakter“, nach angezeigter Masseunzulänglichkeit § 209 InsO. Nur der auf die Zeit der Arbeitsleistung nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit entfallende anteilige Anspruch ist als Neumasseverbindlichkeit iSv. § 209 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 3 InsO zu berichtigen.

II. Forderungsübergang auf die Bundesagentur für Arbeit nach § 169 SGB III

Die von einer Insolvenz ihres Arbeitgebers betroffenen Arbeitnehmer können ihre Entgeltansprüche für die Zeit vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens grundsätzlich nur als Insolvenzgläubiger geltend machen. Sie haben ihre Forderungen insoweit nach §§ 174 ff. InsO zur Insolvenztabelle anzumelden. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz enthält § 55 Abs. 2 Satz 2 InsO: Nimmt ein vorläufiger sog. „starker“ Insolvenzverwalter die Arbeitsleistung für das von ihm verwaltete Vermögen in Anspruch, sind die daraus resultierenden Entgeltan-

sprüche nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens als Masseverbindlichkeiten anzusehen. Besonderheiten gelten, wenn solche Ansprüche auf Arbeitsentgelt einen Anspruch auf Insolvenzgeld begründen. Nach § 169 SGB III gehen sie mit dem Antrag auf Insolvenzgeld auf die Bundesagentur für Arbeit über. Der Anspruchsübergang erfasst - begrenzt auf die Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze - den Bruttolohnanspruch. Die Bundesagentur kann diese übergebenen Entgeltansprüche gemäß § 55 Abs. 3 Satz 1 InsO nur als Insolvenzgläubigerin geltend machen. Entgeltansprüche, die nicht dem gesetzlichen Forderungsübergang nach § 169 SGB III unterliegen, werden dagegen von § 55 Abs. 3 Satz 1 InsO nicht zu Insolvenzforderungen zurückgestuft, urteilte der Sechste Senat (27. Juli 2017 - 6 AZR 801/16 -). Der Wortlaut des § 55 Abs. 3 Satz 1 InsO sei eindeutig. Danach betreffe die Herabstufung zu Insolvenzforderungen nur die auf die Bundesagentur für Arbeit übergebenen Ansprüche auf Arbeitsentgelt. Bezüglich sonstiger Entgeltansprüche enthalte § 55 Abs. 3 InsO keine Regelung. Eine analoge Anwendung des § 55 Abs. 3 Satz 1 InsO auf nicht von dem gesetzlichen Forderungsübergang erfasste Entgeltansprüche könne mangels Regelungslücke nicht vorgenommen werden.

III. Insolvenzanfechtung und „Druckzahlungen“

Erhält der Arbeitnehmer in der sog. „kritischen Zeit“, dh. in den letzten drei Monaten vor dem Antrag auf Insolvenzeröffnung oder in der Zeit danach, Zahlungen des Arbeitgebers, die nicht in der geschuldeten Art erfolgen (inkongruente Deckung), kann der Insolvenzverwalter die Zahlungen nach Maßgabe des § 131 InsO zur Masse zurückfordern (Insolvenzanfechtung). Der Arbeitnehmer kann in der kritischen Zeit keine Leistung unter Einsatz hoheitlichen Zwangs beanspruchen, durch den er auf das zur Befriedigung aller Gläubiger unzureichende Vermögen des späteren Insolvenzschuldners zugreift und andere Gläubiger zurücksetzt. Zahlungen, die er im Wege der Zwangsvollstreckung durchsetzt oder die der Arbeitgeber erbringt, um die unmittelbar bevorstehende Zwangsvollstreckung abzuwenden (Druckzahlungen), sind deshalb nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts inkongruent. Der Sechste Senat

hat dies im Urteil vom 26. Oktober 2017 (- 6 AZR 511/16 -) für den Fall unter Vollstreckungsdruck geleisteter Ausbildungsvergütung bestätigt. Die Einordnung von Druckzahlungen als inkongruent hat der Gesetzgeber wiederholt unbeanstandet gelassen. Zuletzt wurde eine vorgesehene Gesetzesänderung, nach der eine inkongruente Deckung nicht allein deswegen vorliegen sollte, weil die Befriedigung durch Zwangsvollstreckung erwirkt oder zu deren Abwendung bewirkt worden war, nicht verwirklicht. Damit hat sich der Gesetzgeber bewusst dagegen entschieden, solche Zahlungen als kongruent anzusehen (BT-Drs. 18/11199 S. 10 f.). Anlass, eine verfassungsrechtlich legitimierte Anfechtungssperre bei Druckzahlungen zu erwägen, besteht nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht, weil der Arbeitnehmer in solchen Fällen die zur Absicherung des Existenzminimums vorgesehenen und geeigneten staatlichen Hilfen wie Grundsicherung und Insolvenzgeld in Anspruch nehmen kann. Das gilt auch, wenn es um die Rückforderung verspätet gezahlter Ausbildungsvergütung geht.

Beauftragt der Arbeitnehmer wegen ausstehender Arbeitsvergütung einen Gerichtsvollzieher mit der Zwangsvollstreckung und schließt dieser eine Ratenzahlungsvereinbarung mit dem säumigen Arbeitgeber nach § 802b ZPO, sind darauf geleistete Teilzahlungen als inkongruente Druckzahlungen anzusehen. Der Arbeitgeber muss in der beschriebenen Situation damit rechnen, dass der Arbeitnehmer sein Einverständnis mit der Ratenzahlungsvereinbarung widerrufen und die Zwangsvollstreckung fortsetzen wird, wenn die Raten nicht pünktlich gezahlt werden. Das begründet den fortbestehenden Vollstreckungsdruck und damit die Inkongruenz der Zahlungen. Erhält der Arbeitnehmer in der „kritischen Zeit“ vom Gerichtsvollzieher Beträge, die der Arbeitgeber geleistet hat, kann daher jede Teilzahlung selbständig angefochten werden (BAG 20. September 2017 - 6 AZR 58/16 -).

4. Abschnitt Prozessrecht

I. Rechtsweg

1. „Solo-Selbständige“

Gemäß § 17 des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) vom 3. Mai 2013 idF vom 10. Dezember 2014 haben „Betriebe“, auch wenn sie keine gewerblichen Arbeitnehmer beschäftigen, zur Aufbringung der tariflichen Leistungen im Berufsbildungsverfahren einen jährlichen Beitrag (Ausbildungskostenumlage) von mindestens 900,00 Euro zu zahlen. Zu welchem Gericht ist der Rechtsweg eröffnet, wenn ein sog. Solo-Selbständiger, der keine Arbeitnehmer beschäftigt, auf Zahlung der Ausbildungskostenumlage verklagt werden soll? Nach der Entscheidung des Neunten Senats vom 1. August 2017 (- 9 AZB 45/17 -) ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 6 ArbGG gegeben. Die Vorschrift setzt einen Rechtsstreit zwischen einer gemeinsamen Einrichtung und einem Arbeitgeber voraus. Daran fehlt es bei Personen, die keine Arbeitnehmer beschäftigen. Arbeitgeber iSd. ArbGG ist regelmäßig nur derjenige, der mindestens einen Arbeitnehmer oder eine arbeitnehmerähnliche Person iSv. § 5 ArbGG beschäftigt. Nach § 13 GVG ist deshalb der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gegeben.

2. Kartellstreitigkeiten

Stellen sich in einem Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen kartellrechtliche Vorfragen iSv. § 87 Satz 2 GWB und kann der Rechtsstreit ohne Beantwortung dieser Fragen nicht entschieden werden, sind die Gerichte für Arbeitssachen für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht (mehr) zuständig. Vielmehr sind die bei den ordentlichen Gerichten gebildeten Kartellspruchkörper ausschließlich zuständig, an die der Rechtsstreit zu verweisen ist. § 87 GWB begründet eine ausschließliche Rechtswegzuständigkeit der Kartell-Landgerichte, die von Amts wegen auch von den Gerichten für Arbeitssachen zu berücksichtigen ist (BAG 29. Juni 2017 - 8 AZR 189/15 -).

II. Prozesskostenhilfe

Muss die Prozesskostenhilfe, die ein deutsches Gericht einer natürlichen Person mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat der EU gewährt, auch auf die Kosten für die Übersetzung der Erklärung nach § 117 Abs. 2 ZPO und der dazugehörigen Anlagen erstreckt werden? Nach Maßgabe des deutschen Rechts ist die Bewilligung von Prozesskostenhilfe für solche Kosten ausgeschlossen. Dem bei einem deutschen Prozessgericht gestellten Antrag auf Bewilligung der Prozesskostenhilfe sind die Erklärung nach § 117 Abs. 2 ZPO und die entsprechenden Belege gemäß § 184 Satz 1 GVG grundsätzlich in deutscher Sprache beizufügen. Auch aus § 1078 Abs. 1 Satz 1 ZPO, der auf die Behandlung von aus dem EU-Ausland in Deutschland eingehenden Prozesskostenhilfeersuchen zugeschnitten ist, lässt sich die Übernahme der Kosten für die Übersetzung der Anlagen zum Prozesskostenhilfeantrag in die deutsche Sprache nicht herleiten. Insoweit gelten grundsätzlich keine Besonderheiten gegenüber den §§ 114 ff. ZPO. Der Zehnte Senat hat mit Beschluss vom 5. November 2015 (- 10 AZB 25/15 (A) -) allerdings die Frage aufgeworfen, ob die §§ 114 ff. ZPO unionsrechtskonform dahingehend auszulegen sind, dass verauslagte Kosten für die Übersetzung der Erklärung und der Anlagen zum Prozesskostenhilfeantrag von der in der Bundesrepublik Deutschland gewährten Prozesskostenhilfe umfasst sind. Der deswegen um eine Vorabentscheidung nach Art. 267 AEUV ersuchte EuGH hat daraufhin mit Urteil vom 26. Juli 2017 (- C-670/15 -) entschieden, dass die Richtlinie 2003/8/EG des Rates vom 27. Januar 2003 dahin auszulegen ist, dass die Prozesskostenhilfe, die der Mitgliedstaat des Gerichtsstands gewährt, in dem eine natürliche Person, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat hat, in einer Streitsache mit grenzüberschreitendem Bezug Prozesskostenhilfe beantragt hat, auch die von dieser Person verauslagten Kosten für die Übersetzung der erforderlichen Anlagen umfasst. Der EuGH hat auf die Vorlagefrage klargestellt, dass dies auch dann gilt, wenn der Antragsteller nicht von der in der Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch macht, den Prozesskostenhilfeantrag in dem Mitgliedstaat seines Wohnsitzes zu stellen. Durch den Ausschluss der Kostenübernahme in den Fällen, in denen der Antrag im Mit-

gliedstaat des Gerichtsstands gestellt wurde, würde die an einer Streitsache mit grenzüberschreitendem Bezug beteiligte Person in der Wahrnehmung ihres Anspruchs auf einen effektiven Zugang zum Recht unzulässig behindert, befand der EuGH. Auf dieser Grundlage hat der Zehnte Senat mit Beschluss vom 17. Oktober 2017 (- 10 AZB 25/15 -) einem in Tschechien wohnhaften Kläger Prozesskostenhilfe für eine Klage vor den deutschen Gerichten für Arbeits-sachen auch gewährt, soweit er Kosten für die Übersetzung der nach § 117 Abs. 2 ZPO erforderlichen Unterlagen verauslagt hatte.

III. Aussetzung im Beschlussverfahren nach § 97

Abs. 5 Satz 1 ArbGG - Rechtsbeschwerde

Kann Rechtsbeschwerde gegen einen Beschluss des Landesarbeitsgerichts eingelegt werden, mit dem ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG ausgesetzt wird? Nach § 90 Abs. 3 ArbGG ist die Frage klar zu verneinen: Die Vorschrift besagt, dass gegen (nicht instanzbeendende) Beschlüsse und Verfügungen des Landesarbeitsgerichts kein Rechtsbehelf stattfindet. Diese Anordnung beruht aber - wie aus dem Regelungsplan, dem gesetzlichen Gesamtzusammenhang und den Gesetzesmaterialien folgt - auf einem Redaktionsversehen des Gesetzgebers und ist infolge dessen außer Acht zu lassen, so die Richterinnen und Richter des Ersten Senats im Beschluss vom 22. März 2017 (- 1 AZB 55/16 -). Gegen einen Aussetzungsbeschluss des Landesarbeitsgerichts nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG ist daher eine Rechtsbeschwerde nach den Vorschriften in § 90 Abs. 2, § 83 Abs. 5, § 78 Satz 1 ArbGG iVm. § 574 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 ZPO statthaft.

IV. Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot

1. Überwachung durch einen Detektiv

Darf der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess mit Erkenntnissen aus verdeckten Beobachtungen eines Detektivs Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers beweisen oder steht dem das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitneh-

mers entgegen? Zur Beantwortung dieser Frage hat der Zweite Senat im Urteil vom 29. Juni 2017 (- 2 AZR 597/16 -) die Vorschriften des BDSG in den Blick genommen. Die darin enthaltenen Anforderungen an eine zulässige Datenverarbeitung konkretisieren und aktualisieren den Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung und am eigenen Bild. Ist die in der Observation liegende Datenerhebung gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer nach den Vorschriften des BDSG zulässig, liegt deswegen keine Verletzung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung und am eigenen Bild vor. Die Zulässigkeit der verdeckten Observation ist nicht alleine dann denkbar, wenn es um die Aufdeckung einer im Beschäftigungsverhältnis begangenen Straftat im Sinne des § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG geht. Vielmehr kommt auch eine Zulässigkeit nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG in Betracht. Diese Vorschrift gestattet die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von personenbezogenen Daten, soweit dies ua. für die Entscheidung zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Eine „Sperwirkung“ des § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG gegenüber der Erlaubnisnorm in Satz 1 der Bestimmung in Fällen, in denen der Arbeitgeber „nur“ einen Anfangsverdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers hat, nicht aber den einer im Beschäftigungsverhältnis begangenen Straftat, lässt sich weder aus dem Wortlaut von § 32 Abs. 1 BDSG, noch seiner Systematik oder seinem Sinn und Zweck bzw. der Gesetzeshistorie ableiten. Die verdeckte Überwachung eines einer schweren Pflichtverletzung verdächtigen Arbeitnehmers ist aber aus Gründen der Verhältnismäßigkeit nur unter den vergleichbaren Voraussetzungen zulässig, wie sie von der Rechtsprechung für die Überwachung zur Aufdeckung einer Straftat entwickelt wurden.

2. Einsatz eines „Keyloggers“

Mit den prozessualen Folgen des Einsatzes eines Software-Keyloggers, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet wurden, hat sich der Zweite Senat im Urteil vom 27. Juli 2017 (- 2 AZR 681/16 -) befasst. Die Erkenntnisse aus dem Einsatz eines solchen Keyloggers dürfen in einem Kündigungsschutzprozess nicht verwertet werden, wenn kein durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegen-

den Pflichtverletzung gegen den überwachten Arbeitnehmer besteht. Mit der Datenerhebung durch einen Keylogger wird massiv in das Recht des Betroffenen auf informationelle Selbstbestimmung eingegriffen. Allein darin, dass ein Arbeitnehmer dem ihm mitgeteilten Einsatz eines Keyloggers nicht widerspricht, liegt keine Einverständniserklärung in die Informationserhebung. Das Unterlassen eines Protests kann nicht mit einer Einwilligung iSv. § 4a Abs. 1 BDSG gleichgesetzt werden. Der Einsatz eines Keyloggers darf nicht „ins Blaue hinein“ erfolgen. § 32 Abs. 1 BDSG gibt hierfür keine Rechtsgrundlage. Kontrollmaßnahmen, die weniger intensiv in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Betroffenen eingreifen, können nach § 32 Abs. 1 BDSG dagegen auch ohne das Vorliegen eines durch Tatsachen begründeten Anfangsverdachts zulässig sein. Dies gilt vor allem für nach abstrakten Kriterien durchgeführte, keinen Arbeitnehmer besonders unter Verdacht stellende offene Überwachungsmaßnahmen, die der Verhinderung von Pflichtverletzungen dienen sollen.

V. Pfändbarkeit von Erschwerniszulagen

Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind Erschwerniszulagen iSv. § 850a Nr. 3 ZPO und damit im Rahmen des Üblichen unpfändbar. Der Gesetzgeber hat in § 6 Abs. 5 ArbZG die Ausgleichspflichtigkeit von Nachtarbeit geregelt, die von ihm als besonders erschwerend bewertet wurde. Sonntage und gesetzliche Feiertage stehen kraft Verfassung (Art. 140 GG iVm. Art. 139 WRV) unter besonderem Schutz. § 9 Abs. 1 ArbZG ordnet an diesen Tagen ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an. Damit geht der Gesetzgeber auch hier von einer Erschwernis aus, wenn an diesen Tagen dennoch gearbeitet wird. Eine entsprechende gesetzgeberische Wertung gibt es für Schicht-, Samstags- und Vorfestarbeit hingegen nicht. Zulagen für Schicht-, Samstags- oder sog. Vorfestarbeit sind der Pfändung nicht entzogen. Hinsichtlich der Frage, in welchem Umfang und welcher Höhe Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit als „üblich“ und damit unpfändbar iSv. § 850a Nr. 3 ZPO anzusehen sind, kann an die Regelung in § 3b EStG angeknüpft werden (BAG 23. August 2017 - 10 AZR 859/16 -).

C. Über das Bundesarbeitsgericht

I. Bibliothek

Die Bibliothek des Bundesarbeitsgerichts ist eine der größten juristischen Spezialbibliotheken mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland. Der Bestand umfasste Ende 2017 ca. 97.000 Medieneinheiten und ca. 85.000 Tarifverträge in einer hausinternen Sondersammlung.

Der Bibliothek steht im Bundesarbeitsgericht eine Gesamtfläche von ca. 1.700 qm mit 31 Arbeitsplätzen im Lesebereich zur Verfügung. Der Bestand und die 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 Angehörigen des Gerichts sind die Bestände jederzeit zugänglich.

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

Im April 2015 ist die Bibliothek dem Bibliothekverbund Bayern (BVB) beigetreten. Neuzugänge der Bibliothek sind ab diesem Zeitraum auch über den BVB zu ermitteln.

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

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

Neben dem Online-Katalog stehen verschiedene juristische Datenbanken auf CD-ROM zur Verfügung. Andere Datenbanken, insbesondere die juristischen

Informationssysteme juris und beck-online, sind für dienstliche Recherchen zugänglich.

II. Dokumentation

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

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

Die juris Datenbank Rechtsprechung enthält mehr als 1.444.000 Dokumente aus allen Gerichtsbarkeiten. Knapp 100.000 dieser Dokumente betreffen Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen. Es handelt sich dabei um Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (27.500) sowie Entscheidungen der Instanzgerichte (Landesarbeitsgerichte 60.000, Arbeitsgerichte 10.600), hinzu kommen ca. 40 Entscheidungen von Bünnenschiedsgerichten, 180 kirchengerichtliche Entscheidungen, knapp 100 arbeitsrechtliche Entscheidungen von Gerichten der ehemaligen DDR sowie ca. 800 arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union, des Gerichts erster Instanz der Europäischen Union (EuG), des zum 1. September 2016 aufgelösten Gerichts für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union (EuGöD) und des Europäi-

schen Gerichtshofs für Menschenrechte, die ebenfalls von der Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts dokumentiert wurden.

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

In der juris Datenbank Zeitschriften mit einem Bestand von mehr als 1.776.000 Dokumenten betreffen etwa 313.000 Dokumente Fachliteratur mit Bezug zum Arbeitsrecht oder zur Arbeitsgerichtsbarkeit, etwa 56.000 hiervon wurden von der Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts dokumentiert.

An Verwaltungsregelungen (Erlasse, Bekanntmachungen, Richtlinien etc.) werden in der juris Datenbank Vorschriften für den Bereich des Sozial- und Arbeitsrechts ca. 36.000 Dokumente angeboten.

III. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

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

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

Im Jahr 2017 wurden die Terminvorschauen an 988 Abonnenten und die insgesamt 58 Pressemitteilungen an 1.192 Bezieher versandt.

Das Bundesarbeitsgericht stellt in Zusammenarbeit mit der juris GmbH auch im Internet Informationen zur Verfügung. Unter der Adresse **<http://www.bundesarbeitsgericht.de>** befinden sich allgemeine Informationen über die Arbeitsgerichtsbarkeit, die Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts, die Bibliothek und die Dokumentationsstelle sowie eine Vorschau auf anstehende Verhandlungen. Im Übrigen kann die Sammlung der Pressemitteilungen seit 2010 aufgerufen werden.

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

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

Im Jahr 2017 haben über 200 angemeldete Gruppen mit mehr als 2.600 Personen - insbesondere Betriebs- und Personalräte sowie Führungskräfte, Referendare, Studierende und Schüler - Verhandlungen des Gerichts besucht. Sie wurden durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die zur Entscheidung anstehenden Sachverhalte sowie die Arbeitsgerichtsbarkeit und die Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts informiert.

Im Übrigen besteht nach wie vor großes Interesse an der Architektur des Gerichtsgebäudes und den Arbeitsbedingungen des Bundesarbeitsgerichts. Auch im vergangenen Jahr besichtigten wieder 20 Besuchergruppen mit rund 400 Teilnehmern das Bundesarbeitsgericht und wurden von fachkundigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Haus geführt.

Im Jahr 2017 waren Delegationen aus Südkorea 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 2017

lfd. Nr.	Nr.	Datum	Stichwort
2502	1/17	18.01.17	Betriebsratstätigkeit - Arbeitszeit - 7 AZR 224/15 -
2503	2/17	25.01.17	Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen - Sozialkassenverfahren des Baugewerbes (AVE VTV 2012) - 10 ABR 43/15 -
2504	3/17	25.01.17	Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen - Sozialkassenverfahren des Baugewerbes (AVE VTV 2013) - 10 ABR 34/15 -
2505	4/17	26.01.17	Massenentlassungsschutz - Benachteiligung von Personen in Elternzeit - 6 AZR 442/16 -
2506	5/17	26.01.17	Schadensersatz wegen unterbliebener Erhöhung der Wochenarbeitszeit - Benachteiligung wegen der (Schwer-)Behinderung - 8 AZR 736/15 -
2507	6/17	01.02.17	Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts Dr. Rudi Müller-Glöge im Ruhestand
2508	7/17	01.02.17	Neuer Richter am Bundesarbeitsgericht
2509	8/17	15.02.17	Geschäftslage des Bundesarbeitsgerichts zum 1. Januar 2017
2510	9/17	15.02.17	Mitteilung zu dem Verfahren - 6 AZR 670/15 - (Altersdiskriminierung durch Besitzstandsregelung zur Arbeitszeit für über 57-jährige in § 28a TVÜ-H)
2511	10/17	21.02.17	Arbeitnehmerüberlassung - DRK-Schwester - -1 ABR 62/12 -
2512	11/17	21.02.17	Hinterbliebenenversorgung - Angemessenheitskontrolle - 3 AZR 297/15 -
2513	12/17	22.02.17	Mitteilung zu dem Verfahren - 10 AZR 144/16 - (Tantiemzahlung - Auskunftsklage)

2514	13/17	22.02.17	Mitteilung zu dem Verfahren - 2 AZR 500/16 - (Anwendbarkeit des KSchG auf Privathaushalt)
2515	14/17	22.02.17	Tarifliche Stufenzuordnung - zulässige Privilegierung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber - Arbeitnehmerfreizügigkeit - 6 AZR 843/15 -
2516	15/17	15.03.17	Mitteilung zu dem Verfahren - 10 AZR 778/15 - (Jahressonderzahlung bei der Bundesagentur für Arbeit - Differenzierung nach den Tarifgebieten Ost und West - Verstoß gegen Art. 3 GG)
2517	16/17	22.03.17	Wettbewerbsverbot - fehlende Karenzentschädigung - salvatorische Klausel - 10 AZR 448/15 -
2518	17/17	23.03.17	Abgekürzte Kündigungsfrist in der Probezeit nur bei eindeutiger Vertragsgestaltung - 6 AZR 705/15 -
2519	18/17	23.03.17	Dynamische Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag - Betriebs- bzw. Unternehmensübergang beim Erwerb von Anteilen an einem Unternehmen? - 8 AZR 89/15 -
2520	19/17	28.03.17	Kündigungsschutz nach einem Entlassungsverlangen des Betriebsrats - 2 AZR 551/16 -
2521	20/17	12.04.17	Mitteilung zu dem Verfahren - 2 AZR 198/16 - (Außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung - Verwertungsverbot)
2522	21/17	19.04.17	Mitteilung zu dem Verfahren - 3 AZR 733/15 - (Ruhe eines Ruhegeldanspruchs bei betragsmäßig höherem Hinterbliebenenversorgungsanspruch)
2523	22/17	26.04.17	Keine unmittelbare Anwendung griechischer Spargesetze in Deutschland - 5 AZR 962/13 -
2524	23/17	01.06.17	Richter am Bundesarbeitsgericht a.D. Prof. Dr. Hans-Werner Steckhan verstorben
2525	24/17	01.06.17	Fristlose Kündigung einer Geschäftsführerin wegen illoyalen Verhaltens - 6 AZR 720/15 -

2526	25/17	14.06.17	Versetzung - Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung - 10 AZR 330/16 -
2527	26/17	14.06.17	Befristung - Arzt in der Weiterbildung - inhaltlich und zeitlich strukturierte Weiterbildung - 7 AZR 597/15 -
2528	27/17	20.06.17	Dr. Rüdiger Linck neuer Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts
2529	28/17	26.06.17	Mitteilung zum Verfahren - 5 AZR 383/16 - (Mindestlohnanspruch eines Zeitungszustellers)
2530	29/17	29.06.17	Keine Anrechnung von Tätigkeiten im Beamtenverhältnis als Beschäftigungszeiten iSv. § 34 Abs. 3 TV-L - 6 AZR 364/16 -
2531	30/17	29.07.17	Schadensersatzansprüche im Zusammenhang mit Kartellbußen - 8 AZR 189/15 -
2532	31/17	27.07.17	Überwachung mittels Keylogger - Verwertungsverbot - 2 AZR 681/16 -
2533	32/17	17.08.17	Mitteilung zum Verfahren - 1 ABR 52/14 - (Mitbestimmung bei der Einführung einer Selbstverpflichtung im Umgang mit mobilen Daten - Unterlassungsanspruch - Verwertungsverbot)
2534	33/17	23.08.17	Ausbildungskostenumlage im Baugewerbe - Rechtsweg - 9 AZB 45/17 -
2535	34/17	23.08.17	Pfändungsschutz für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszulagen - 10 AZR 859/16 -
2536	35/17	30.08.17	Dynamik einer Verweisklausel nach Betriebsübergang - 4 AZR 95/14 -
2537	36/17	30.08.17	Befristung - Eigenart der Arbeitsleistung - Schauspieler in einer Krimiserie - 7 AZR 864/15 -
2538	37/17	19.09.17	Versetzung - Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung - Antwort des 5. Senats - 5 AS 7/17 -
2539	38/17	20.09.17	Insolvenzanfechtung bei Ratenzahlungsvereinbarung mit Gerichtsvollzieher - 6 AZR 58/16 -
2540	39/17	20.09.17	Samstag ist Werktag iSv. § 6 Abs. 3 Satz 3 und § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K - 6 AZR 143/16 -

2541	40/17	20.09.17	Mindestlohn - Feiertagsvergütung - Nachtarbeitszuschlag - 10 AZR 171/16 -
2542	41/17	26.09.17	Mitteilung zum Verfahren - 3 AZR 142/16 - (Eintrittspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins)
2543	42/17	26.09.17	Hamburgisches Zusatzversorgungsgesetz - Vereinbarkeit mit Unionsrecht - 3 AZR 733/15 -
2544	43/17	16.10.17	Mitteilung zu dem Verfahren - 3 AZR 83/16 - (Ausschluss geringfügig Beschäftigter von der betrieblichen Altersversorgung)
2545	44/17	17.10.17	Mitteilung zu dem Verfahren - 6 AZR 439/16 - (Anrechnung der in der höheren Entgeltgruppe im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse zurückgelegten Stufenlaufzeit nach Rückgruppierung im Anwendungsbereich des TVöD-VKA)
2546	45/17	18.10.17	Versetzung von Nachtschicht in Wechselschicht - Betriebliches Eingliederungsmanagement - 10 AZR 47/17 -
2547	46/17	19.10.17	Betriebsübergang - Wiedereinstellungsanspruch im Kleinrieb - 8 AZR 845/15 -
2548	47/17	26.10.17	Durch Insolvenzanfechtung erzwungene Rückzahlung von Ausbildungsvergütung - 6 AZR 511/16 -
2549	48/17	26.10.17	Unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers aufgrund einer Verlängerung seiner Kündigungsfrist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen - 6 AZR 158/16 -
2550	49/17	26.10.17	Inken Gallner neue Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht
2551	50/17	26.10.17	Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts Dr. Rüdiger Linck neuer Vorsitzender des Fünften Senats
2552	51/17	16.11.17	Massenentlassungsanzeige - Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern - 2 AZR 90/17 (A) -
2553	52/17	22.11.17	Mitteilung zu dem Verfahren - 4 AZR 140/16 - (Einrichtung eines Arbeitszeitkontos - Auslegung von § 48 des Rahmentarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk - Günstigkeits-/Spezialitätsprinzip)

2554	53/17	22.11.17	Betriebsratswahl - Sitzverteilung - d'Hondtsches Höchstzahlverfahren - 7 ABR 35/16 -
2555	54/17	23.11.17	Dynamische arbeitsvertragliche Verweisung auf kirchliches Arbeitsrecht gilt auch nach Betriebsübergang auf weltlichen Erwerber weiter - 6 AZR 683/16 -
2556	55/17	30.11.17	Mitteilung zu dem Verfahren - 10 AZR 60/16 - und weiteren Verfahren (Beitragspflicht zur Ausbildungskostenausgleichskasse im Schornsteinfegerhandwerk - Allgemeinverbindlicherklärung)
2557	56/17	13.12.17	Befristung des Arbeitsvertrags einer Maskenbildnerin - 7 AZR 369/16 -
2558	57/17	21.12.17	Berücksichtigung von Zeiten ärztlicher Tätigkeit für andere Arbeitgeber bei der Einstellung nach dem TV-Ärzte Hessen - 6 AZR 863/16 -
2559	58/17	21.12.17	Haftung des Arbeitgebers für Impfschäden - 8 AZR 853/16 -

IV. Personalien

Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts Dr. Rudi Müller-Glöge ist mit Ablauf des 31. Januar 2017 in den Ruhestand getreten. Im Juli 1991 wurde Herr Dr. Müller-Glöge zum Richter am Bundesarbeitsgericht berufen und war zunächst dem Achten Senat zugeteilt. Ab Juni 1999 gehörte er dem Fünften Senat an. Diesen leitete er seit seiner Ernennung zum Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht im September 2001. Am 1. Oktober 2009 wurde Herr Dr. Müller-Glöge zum Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts ernannt. *(Pressemitteilung Nr. 6/17)*

Der Bundespräsident hat den Richter am Arbeitsgericht Bamberg Dr. Ronny Heinkel mit Wirkung vom 1. Februar 2017 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Herr Dr. Heinkel wurde dem Ersten Senat zugeteilt. *(Pressemitteilung Nr. 7/17)*

Am 20. Juni 2017 wurde der Vorsitzende Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rüdiger Linck zum neuen Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts ernannt. Herr Dr. Linck ist Vorsitzender des Fünften Senats. *(Pressemitteilungen Nr. 27/17 und 50/17)*

Am 27. Oktober 2017 wurde die Richterin am Bundesarbeitsgericht Inken Gallner zur Vorsitzenden Richterin ernannt. Frau Gallner, die zuvor dem Sechsten Senat angehörte, übernahm den Vorsitz des Zehnten Senats. *(Pressemitteilung Nr. 49/17)*

D. Tabellarischer Anhang

Geschäftsjahr 2017

Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts

Zeilen Nr.	Anhängige Verfahren	Verfahren	
		Insgesamt	Veränderungen gegenüber Vorjahr
1	Revisionen		
11	unerledigte Revisionen am Jahresanfang	1206	+ 182
12	Eingelegte Revisionen	618	- 264
	davon aus		
1201	Baden-Württemberg	49	- 43
1202	Bayern	30	- 85
1203	Berlin-Brandenburg	62	- 69
1204	Bremen	4	- 9
1205	Hamburg	93	+ 51
1206	Hessen	81	+ 11
1207	Mecklenburg-Vorpommern	7	- 30
1208	Niedersachsen	24	- 4
1209	Nordrhein-Westfalen	210	- 9
1210	Rheinland-Pfalz	10	- 8
1211	Saarland	0	- 9
1212	Sachsen	22	- 25
1213	Sachsen-Anhalt	9	- 16
1214	Schleswig-Holstein	9	- 14
1215	Thüringen	8	- 5
13	Revisionen insgesamt	1824	- 82
14	erledigte Revisionen	978	+ 278
141	nach der Art der Erledigung		
1411	streitiges Urteil	570	+ 139
1412	sonstiges Urteil	28	+ 27
1413	Beschluss nach § 91a ZPO	2	- 7
1414	sonstiger Beschluss	16	- 1
1415	Vergleich	78	- 26
1416	Rücknahme	259	+ 144
1417	auf sonstige Art	25	+ 2
142	durch streitiges Urteil erledigte Revisionen (Zeile 1411) nach der Dauer des Verfahrens		
1421	bis zu 6 Monaten	23	+ 15
1422	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	134	+ 11
1423	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	345	+ 112
1424	über 2 Jahren	68	+ 1
15	unerledigte Revisionen am Jahresende	846	- 360

2	Rechtsbeschwerden		
21	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresanfang	108	+ 4
22	eingereichte Rechtsbeschwerden	57	- 25
	davon aus		
2201	Baden-Württemberg	5	- 3
2202	Bayern	9	- 2
2203	Berlin-Brandenburg	5	- 8
2204	Bremen	1	0
2205	Hamburg	1	- 2
2206	Hessen	14	+ 4
2207	Mecklenburg-Vorpommern	0	0
2208	Niedersachsen	3	- 3
2209	Nordrhein-Westfalen	16	+ 1
2210	Rheinland-Pfalz	2	- 2
2211	Saarland	1	+ 1
2212	Sachsen	0	- 3
2213	Sachsen-Anhalt	0	- 5
2214	Schleswig-Holstein	0	- 3
2215	Thüringen	0	0
23	Rechtsbeschwerden insgesamt	165	- 21
24	erledigte Rechtsbeschwerden	71	- 7
	davon		
241	durch mündliche Verhandlung	37	+ 7
242	ohne mündliche Verhandlung	11	- 4
243	durch Einstellung des Verfahrens gem. § 94 Nr. 3 ArbGG oder auf sonstige Art	23	- 10
25	durch Beschluss erledigte Rechtsbeschwerden (Zeilen 241 - 242) nach der Dauer des Verfahrens		
251	bis zu 6 Monaten	4	+ 2
252	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	0	- 1
253	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	38	+ 16
254	über 2 Jahren	6	- 14
26	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresende	94	- 14

3	Nichtzulassungsbeschwerden		
31	Verfahren gem. § 72a ArbGG		
311	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	269	- 8
312	beantragte Verfahren	1024	- 148
313	Verfahren insgesamt	1293	- 156
314	erledigte Verfahren	1067	- 113
	davon durch		
3141	stattgebenden Beschluss	46	- 38
3142	Zurückweisung	209	+ 27
3143	Zurückverweisung	19	- 6
3144	Verwerfung	642	- 58
3145	Rücknahme	136	- 42
3146	auf sonstige Art	15	+ 4
3147	unerledigte Verfahren am Jahresende	226	- 43
32	Verfahren gem. § 92a ArbGG		
321	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	20	- 11
322	beantragte Verfahren	113	+ 3
323	Verfahren insgesamt	133	- 8
324	erledigte Verfahren	109	- 12
	davon durch		
3241	stattgebenden Beschluss	1	- 8
3242	Zurückweisung	41	+ 1
3243	Zurückverweisung	0	- 3
3244	Verwerfung	45	+ 4
3245	Rücknahme	15	- 8
3246	auf sonstige Art	7	+ 2
3247	unerledigte Verfahren am Jahresende	24	+ 4
33	Verfahren gem. § 77 ArbGG		
331	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	0	0
332	beantragte Verfahren	15	+ 15
333	Verfahren insgesamt	15	+ 15
334	erledigte Verfahren	13	+ 13
	davon durch		
3341	stattgebenden Beschluss	0	0
3342	Zurückweisung	4	+ 4
3343	Zurückverweisung	0	0
3344	Verwerfung	8	+ 8
3345	Rücknahme	0	0
3346	auf sonstige Art	1	+ 1
3347	unerledigte Verfahren am Jahresende	2	+ 2

4	Revisionsbeschwerden		
41	Verfahren gem. § 72b ArbGG		
411	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	0	- 2
412	beantragte Verfahren	3	- 1
413	Verfahren insgesamt	3	- 3
414	erledigte Verfahren	2	- 4
	davon durch		
4141	stattgebenden Beschluss (Zurückverweisung)	1	- 1
4142	Zurückweisung	0	- 1
4143	Verwerfung	0	- 2
4144	Rücknahme	1	+ 1
4145	auf sonstige Art	0	- 1
415	unerledigte Verfahren am Jahresende	1	+ 1
42	Verfahren gem. § 77 ArbGG		
421	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	1	- 1
422	beantragte Verfahren	2	- 6
423	Verfahren insgesamt	3	- 7
424	erledigte Verfahren	2	- 7
	davon durch		
4241	stattgebenden Beschluss	0	0
4242	Zurückweisung	2	+ 2
4243	Verwerfung	0	- 8
4244	Rücknahme	0	- 1
4245	auf sonstige Art	0	0
425	unerledigte Verfahren am Jahresende	1	0
43	Verfahren gem. § 78 ArbGG		
431	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	14	+ 5
432	beantragte Verfahren	59	+ 12
433	Verfahren insgesamt	73	+ 17
434	erledigte Verfahren	70	+ 28
	davon durch		
4341	stattgebenden Beschluss	8	- 1
4342	Zurückweisung	9	+ 4
4343	Verwerfung	46	+ 26
4344	Rücknahme	6	+ 3
4335	auf sonstige Art	1	- 4
435	unerledigte Verfahren am Jahresende	3	- 11

5	Bestimmungen des zuständigen Gerichts		
51	unerledigte Anträge am Jahresanfang	0	- 1
52	eingereichte Anträge	8	+ 1
53	Anträge insgesamt	8	0
54	erledigte Anträge	8	0
55	unerledigte Anträge am Jahresende	0	0
6	Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe		
61	Anträge außerhalb einer anhängigen Revision		
611	unerledigte Anträge am Jahresanfang	21	+ 13
612	eingereichte Anträge	133	+ 69
613	Anträge insgesamt	154	+ 82
614	erledigte Anträge	109	+ 58
615	unerledigte Anträge am Jahresende	45	+ 24
62	ergangene Entscheidungen bei anhängigen Revisionsverfahren (Zahl der Beschlüsse)	55	+ 43
7	Entscheidung über Anträge auf Einstellung der Zwangsvollstreckung	0	- 2
8	in das allgemeine Register eingetragene Anträge und Anfragen	200	- 67
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 2017

Art der Erledigungen		Zulassung		Summe Spalten 2a-2b	Entschieden zugunsten	
		durch LAG	durch BAG		Arbeit- geber	Arbeit- nehmer
1		2a	2b	3	3a	3b
I.	durch streitiges Urteil					
	1. als unzulässig verworfen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	3	0	3	3	1
	b) im schriftlichen Verfahren	0	0	0	0	0
	2. als unbegründet zurückgewiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	205	6	211	143	52
	b) im schriftlichen Verfahren	71	1	72	44	21
	3. unter Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils zurückverwiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	64	10	74	41	19
	b) im schriftlichen Verfahren	72	0	72	68	4
4. der Revision ganz oder teilweise stattgegeben						
a) aufgrund mündlicher Verhandlung	72	1	73	31	34	
b) im schriftlichen Verfahren	65	0	65	62	2	
II.	durch sonstiges Urteil	22	6	28	0	26
III.	durch Beschluss					
	1. als unzulässig verworfen	16	0	16	13	0
	2. Kostenbeschluss § 91a ZPO	2	0	2	0	0
IV.	durch Vergleich					
	1. gerichtlichen Vergleich	69	6	75	0	0
	2. außergerichtlichen Vergleich	3	0	3	0	0
V.	durch Rücknahme	258	1	259	0	0
VI.	auf sonstige Art	18	7	25	0	0
Summe		940	38	978	405	158

Rechtsbeschwerden (ABR) nach Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2017

Zulassung	Zulassung		Summe Spalte 2a-2b
	durch LAG	durch BAG	
1	2a	2b	3
1. Als unzulässig verworfen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	1	0	1
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
2. Als unbegründet zurückgewiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	17	5	22
b) ohne mündliche Anhörung	6	0	6
3. Aufgehoben und zurückverwiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	1	0	1
b) ohne mündliche Anhörung	1	0	1
4. Ganz oder teilweise stattgegeben			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	13	0	13
b) ohne mündliche Anhörung	4	0	4
5. Einstellung gemäß § 94 Abs. 3 ArbGG	4	2	6
6. Sonstige Art	17	0	17
Summe	64	7	71

E. Geschäftsverteilung

Für das Geschäftsjahr 2017 (Stand 1. Januar 2017) sind den zehn Senaten des Bundesarbeitsgerichts im Wesentlichen folgende Rechtsmaterien zugewiesen:

1. Senat

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

2. Senat

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

3. Senat

Betriebliche Altersversorgung einschließlich entsprechender Versorgungsschäden.

4. Senat

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

5. Senat

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

6. Senat

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

7. Senat

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

8. Senat

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

9. Senat

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

10. Senat

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

Für das Geschäftsjahr 2017 (Stand 1.1.2017) sind den zehn Senaten folgende Richter zugewiesen:

1. Senat

Vorsitzende: Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt

1. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt
2. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber
3. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt
bis 31. Januar 2017, zugleich 2. Beisitzerin im 3. Senat

2. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch

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

3. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger

1. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner
2. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt,
zugleich 3. Beisitzerin im 1. Senat
3. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer

4. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert

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

5. Senat

Vorsitzender: Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge

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

6. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier

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

7. Senat

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl

1. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel
2. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt
3. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow

8. Senat

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht
Prof. Dr. Schlewing

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

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 Zimmermann

10. Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck

1. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder
2. Beisitzerin Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune
3. Beisitzer Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder

Der Jahresbericht gibt einen Überblick über die Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts im Geschäftsjahr 2017

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.