

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 2013

Inhalt

1. Arbeitsvertragsrecht	2
2. AGB-Kontrolle	7
3. Betriebliche Altersversorgung	10
4. Betriebsübergang	12
5. Betriebsverfassungsrecht	14
6. Gleichbehandlung	16
7. Kündigungsrecht	20
8. Schwerbehindertenrecht / SGB IX	22
9. Tarifrecht	23
Stichwortverzeichnis	24

Hinweis:

Es handelt sich um eine Zusammenstellung der vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2013 veröffentlichten Entscheidungen aus dem Jahr 2013. Die Entscheidungen liegen teilweise nur als Pressemitteilungen des BAG vor. Leitsätze (*Ls.*) und Orientierungssätze (*Os.*) sind als solche gekennzeichnet.

1. Arbeitsvertragsrecht

Abordnungsvertretung - Rückkehrprognose

BAG, Urteil vom 16. Januar 2013
7 AZR 661/11

Ein Vertretungsbedarf infolge der Abordnung einer Stammkraft kann einen Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses darstellen. (Ls.)

(Hinweis: Das BAG führt in den Entscheidungsgründen aus, dass bei der „Abordnungsvertretung“ hinsichtlich der Rückkehrprognose strengere Anforderungen gelten als in den Fällen der vollständigen Abwesenheit der Stammkraft etwa wegen Krankheit, Urlaub, Elternzeit oder Freistellung. Dies liegt nach Auffassung des BAG daran, dass bei dieser Art der Vertretung die voraussichtliche Rückkehr der Stammkraft regelmäßig auch im Einflussbereich des Arbeitgebers liegt.)

Abordnungsvertretung – gedankliche Zuordnung

BAG, Urteil vom 16. Januar 2013
7 AZR 662/11

Die Abordnung einer Stammkraft kann die befristete Einstellung eines Arbeitnehmers nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG nur rechtfertigen, wenn dieser die Stammkraft unmittelbar oder mittelbar vertritt. Für die Rechtsfigur der "gedanklichen Zuordnung" ist in diesem Fall kein Raum. (Ls.)

Elternzeit – Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit

BAG, Urteil vom 19. Februar 2013
9 AZR 461/11

1. § 15 BEEG unterscheidet zwischen dem Konsensverfahren gemäß § 15 Abs. 5 Satz 1 und Satz 2 BEEG und dem Anspruchsverfahren nach § 15 Abs. 6 iVm. Abs. 7 BEEG. Im Konsensverfahren sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin über den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit einigen (§ 15 Abs. 5 Satz 2 BEEG). Ist eine Einigung nicht möglich, hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gemäß § 15 Abs. 6 BEEG zweimal Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (Anspruchsverfahren).

2. Im Konsensverfahren nach § 15 Abs 5 Satz 1 und Satz 2 BEEG getroffene einvernehmliche Elternteilzeitregelungen sind nicht auf den Anspruch gemäß § 15 Abs 6 iVm. Abs 7 BEEG auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen.

3. Der Anspruch auf Vertragsänderung aus § 15 Abs 6 iVm. Abs 7 BEEG erstreckt sich auch auf die Verteilung der verringerten Arbeitszeit. (Ls.)

Urlaubsabgeltung nach Tod des Arbeitnehmers

BAG, Urteil vom 12. März 2013
9 AZR 532/11

Endet das Arbeitsverhältnis wegen des Todes des Arbeitnehmers, geht der Urlaubsanspruch unter und kann sich nicht in einen Abgeltungsanspruch im Sinne von § 7 Abs. 3 BUrlG umwandeln. Dies gilt unabhängig davon, ob der Urlaubsanspruch zum Zeitpunkt des Todes rechtshängig war.

(Hinweis: Das LAG Hamm hat im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens dem EuGH verschiedene Fragen mit Bezug zum Urlaubsanspruch zur Vorabentscheidung vorgelegt – LAG Hamm, Beschluss vom 14. Februar 2013 – 16 Sa 1511/12. Insbesondere hat das LAG Hamm Zweifel, dass die Rechtsprechung des BAG, wonach der angesparte Urlaub im Todesfall des Arbeitnehmers verfällt, mit den europarechtlichen Vorgaben vereinbar ist. Das LAG möchte daher vom EuGH geklärt haben, ob der Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub beim Tod des Arbeitnehmers in seiner Gesamtheit, d. h. sowohl Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht als auch Anspruch auf Zahlung des Urlaubsentgelts, untergehen darf oder ob das Europarecht dem entgegensteht.)

Gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer

BAG, Urteile vom 13. März 2013
5 AZR 954/11

1. Der Anspruch des Leiharbeitnehmers auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG ist ein die vertragliche Vergütungsabrede korrigierender gesetzlicher Entgeltanspruch, der mit der Überlassung entsteht und zu dem im Arbeitsvertrag für die Vergütung bestimmten Zeitpunkt fällig wird.

2. Um zu gewährleisten, dass der Leiharbeitnehmer den Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt auch dann fristwährend geltend machen kann, wenn er die Höhe des vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Entleihers gewährten Arbeitsentgelts (noch) nicht im Einzelnen kennt, muss die erste Stufe einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfristenregelung im Leiharbeitsverhältnis es zulassen, dass eine schriftliche Geltendmachung des Anspruchs aus § 10 Abs. 4 AÜG "dem Grunde nach" ausreicht. (Ls.)

(Hinweis: Vorliegend ging es um Arbeitsverträge, die auf von der CGZP abgeschlossene und vom BAG für unwirksam erklärte „Tarifverträge“ Bezug genommen haben. Das BAG hat am selben Tag in fünf Verfahren über die Klagen von Leiharbeitnehmern auf Nachzahlung der Differenz zwischen der von ihren Arbeitgebern gewährten Vergütung und der eines vergleichbaren Stammarbeiters entschieden, siehe BAG 5 AZR 954/11, 5 AZR 146/12, 5 AZR 242/12, 5 AZR 294/12 und 5 AZR 424/12. In der für diese Verfahren am 13. März 2013 veröffentlichten zusammengefassten Pressemitteilung informiert das BAG über die Grundsätze, die für die Entscheidungen maßgeblich waren, und geht dabei neben dem equal-pay-Anspruch auf die Aspekte Vertrauensschutz, Ausschlussfristen, Verjährung und Vergleichsmaßstab ein.)

Verzicht auf Urlaubsabgeltung

BAG, Urteil vom 14. Mai 2013
9 AZR 844/11

Hatte der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich die Möglichkeit, die Abgeltung des ihm zustehenden gesetzlichen Mindesturlaubs in Anspruch zu nehmen, und schließt er einen Vergleich mit einer Ausgleichsklausel, der zufolge sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis "erledigt" sind, erfasst diese grundsätzlich auch den Urlaubsabgeltungsanspruch. Der Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung stehen weder § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG noch Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie entgegen. (Ls.)

(Hinweis: Im vorliegenden Fall ging es um einen gerichtlichen Vergleich, der die Klausel enthielt, dass mit der vereinbarten Abfindung alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich welcher Art, erledigt sind. Nach Auffassung des BAG erfasste diese Erledigungsklausel auch den Urlaubsabgeltungsanspruch. Hinsichtlich der Reichweite der Entscheidung ist zu beachten, dass in dem entschiedenen Fall das Arbeitsverhältnis schon beendet war, als die Erledigungsklausel vereinbart wurde, und daher der Urlaubsabgeltungsanspruch zu diesem Zeitpunkt schon entstanden war. Auf den bereits entstandenen Anspruch kann der Arbeitnehmer verzichten. Unzulässig sind dagegen einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsansprüchen ausschließen.)

Befristung und Rechtsmissbrauch

BAG, Urteil vom 15. Mai 2013
7 AZR 525/11

Zur Rechtfertigung einer sachgrundlosen Befristung kann sich ein Vertragsarbeitgeber dann nicht auf § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG berufen, wenn er den Vertrag in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken mit dem letzten Vertragsarbeitgeber des Arbeitnehmers ausschließlich deshalb vereinbart hat, um das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zu umgehen. Bei einer solchen rechtsmissbräuchlichen Vertragsgestaltung kommt aber kein – unbefristeter – Arbeitsvertrag mit dem letzten Vertragsarbeitgeber zustande. (Ls.)

(Hinweis: Vorliegend ging es um den Fall, dass eine Arbeitnehmerin bei einem Versicherungsunternehmen mit einem auf zwei Jahre sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt war. Anschließend schloss die Arbeitnehmerin mit einem Zeitarbeitsunternehmen einen ebenfalls auf zwei Jahre sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag und wurde vom Zeitarbeitsunternehmen auf ihren vorherigen Arbeitsplatz „zurückverliehen“. Den Vorschlag für eine derartige Vertragsgestaltung hatte ihr das Versicherungsunternehmen noch vor Ablauf der dortigen Befristung gemacht. Während das BAG bisher angenommen hat, dass beim Einsatz von Zeitarbeitsfirmen rechtsmissbräuchliche Gestaltungen jedenfalls dann nicht vorliegen, wenn die gesamte Beschäftigungsdauer von vier Jahren nicht überschritten wird, hält es daran nicht mehr fest. Die Rechtsmissbrauchskontrolle hat sich vielmehr an allen Umständen des Einzelfalls zu orientieren. Die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse ist (nur) ein in diese Gesamtabwägung einzustellender Aspekt.)

Dauer der Arbeitszeit

BAG, Urteil vom 15. Mai 2013
10 AZR 325/12

Ist in einem Arbeitsvertrag die Dauer der Arbeitszeit nicht ausdrücklich geregelt, so gilt die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart. Nach ihr bemessen sich die Pflichten des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung. Diese Grundsätze gelten auch für außertarifliche Angestellte.

(Hinweis: Die Klägerin, eine außertarifliche Mitarbeiterin, hatte geltend gemacht, sie müsse überhaupt nicht an bestimmten Tagen und zu bestimmten Zeiten im Betrieb sein. Ihre Arbeit sei nicht in Zeiteinheiten zu messen. Sie erfülle ihre Arbeitspflicht ohne Rücksicht auf den zeitlichen Aspekt schon dann, wenn sie die ihr übertragenen Aufgaben erledige. Deshalb müsse sie ihr Gehalt unabhängig von der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden erhalten.)

Vertragliche Ausschlussklausel

BAG, Urteil vom 20. Juni 2013
8 AZR 280/12

Eine zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages vereinbarte Ausschlussfrist ist regelmäßig dahin auszulegen, dass sie nur die von den Parteien für regelungsbedürftig gehaltenen Fälle erfassen soll. Eine Anwendung auch für die Fälle, die durch gesetzliche Verbote oder Gebote geregelt sind, ist dagegen regelmäßig gerade nicht gewollt.

Auswahlentscheidung bei Versetzungen

BAG, Urteil vom 10. Juli 2013
10 AZR 915/12

Die personelle Auswahlentscheidung bei einer Versetzung entspricht nicht billigem Ermessen iSv. § 106 GewO, § 315 BGB, wenn der Arbeitgeber nur Beschäftigte in die Auswahl einbezieht, deren Arbeitsverhältnisse zunächst befristet waren und erst später entfristet wurden. (Ls.)

(Hinweis: Beklagte Arbeitgeberin war hier die Bundesagentur für Arbeit, gegen die das BAG in einem vorausgegangenem Verfahren entschieden hatte, dass sie sich zur Rechtfertigung befristeter Arbeitsverträge nicht auf den Sachgrund der sogenannten haushaltsrechtlichen Befristung berufen kann. Das BAG weist in seiner Pressemitteilung darauf hin, dass noch zahlreiche vergleichbare Rechtsstreitigkeiten anhängig sind, die Versetzungen aus verschiedenen Arbeitsagenturen betreffen.)

Abgrenzung von Arbeits- und Werkvertrag

BAG, Urteil vom 25. September 2013
10 AZR 282/12

Gegenstand eines Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein (§ 631 Abs. 2 BGB). Fehlt es an einem vertraglich festgelegten abgrenzbaren, dem Auftragnehmer als eigene Leistung zurechenbaren und abnahmefähigen Werk, kommt ein Werkvertrag kaum in Betracht, weil der "Auftraggeber" dann durch weitere Weisungen den Gegenstand der vom "Auftragnehmer" zu erbringenden Leistung erst bestimmen und damit Arbeit und Einsatz erst bindend organisieren muss. (Ls.)

(Literaturhinweise: Reiserer, Kerstin, „Lohndumping durch Werkverträge“ – Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit, DB 2013, S. 2026; Francken, Prof. Dr. Johannes, Die Darlegungs- und Beweislast bei der Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von Werk- und Dienstverträgen, NZA 2013, S. 985; Maschmann, Prof. Dr. Frank, Fremdpersonaleinsatz im Unternehmen und die Flucht in den Werkvertrag, NZA 2013, S. 1305)

Nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung

BAG, Urteil vom 10. Dezember 2013
9 AZR 51/13

Besitzt ein Arbeitgeber die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis, als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit zu überlassen, kommt zwischen einem Leiharbeitnehmer und einem Entleiher kein Arbeitsverhältnis zustande, wenn der Einsatz des Leiharbeitnehmers nicht nur vorübergehend erfolgt. Der Gesetzgeber hat bei einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung bewusst nicht die Rechtsfolge der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher angeordnet.

(Hinweis: Mit dem Urteil hat das BAG klargestellt, dass nach derzeitiger Rechtslage auch dann kein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher entsteht, wenn der Leiharbeitnehmer dauerhaft beim Entleiher eingesetzt wird. Allerdings sieht der Koalitionsvertrag vor, dass eine Höchsteinsatzdauer von 18 Monaten gesetzlich festgelegt werden soll. Abweichungen hiervon können in einem Tarifvertrag vereinbart werden.)

Exkurs: Wichtige EuGH-Entscheidung

Urlaub bei Wechsel von Vollzeit in Teilzeit

EuGH, Urteil vom 13. Juni 2013
C-415/12 „Bianca Brandes“

Bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit während des laufenden Urlaubsjahres dürfen die während der Vollzeittätigkeit entstandenen Urlaubsansprüche, die der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum nicht in Anspruch nehmen konnte, nicht nachträglich gekürzt werden.

(Hinweis: Nach dem Urteil können Teilzeitbeschäftigte die während ihrer Vollzeitbeschäftigung erworbenen Urlaubstage auch nach dem Wechsel in die Teilzeit in vollem Umfang beanspruchen, allerdings nur dann, wenn sie diesen Urlaub während des Bezugszeitraumes nicht nehmen konnten. Der EuGH begründet dies damit, dass eine nachträgliche Kürzung des Jahresurlaubs, der in einer Zeit der Vollbeschäftigung erworben wurde, nicht zulässig ist. Weiterhin zulässig bleibt jedoch die anteilige Berechnung des Jahresurlaubs für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung selbst. Das Urteil schließt an eine frühere Entscheidung des EuGH an, das zu einem österreichischen Fall ergangen war, EuGH, Urteil vom 22. April 2010 – C 486/08, siehe VÖB-Mitteilung M 273/10 vom 30. August 2010.)

2. AGB-Kontrolle

Weihnachtsgratifikation

BAG, Urteil vom 16. Januar 2013
10 AZR 26/12

1. Eine Klausel in einem Arbeitsvertrag (AGB), mit der dem Arbeitgeber ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht zur Entscheidung über die Höhe einer jährlichen Zuwendung vorbehalten wird, hält der AGB-Kontrolle nach §§ 305ff. BGB regelmäßig stand, insbesondere wenn es sich um eine Gratifikation handelt, die nach dem Arbeitsvertrag keinen Entgeltcharakter hat.

2. In derartigen Fällen findet § 315 BGB Anwendung. Die jährlich vom Arbeitgeber zu treffende Leistungsbestimmung muss billigem Ermessen entsprechen. Ob dies der Fall ist, kann der Arbeitnehmer nach § 315 III BGB vom ArbG überprüfen lassen. (Os.)

Einzelvertragliche Vergütungsabrede

BAG, Urteil vom 13. Februar 2013
5 AZR 2/12

Wird in einer Allgemeinen Geschäftsbedingung zur Vergütung ein fester Euro-Betrag als „Tarifentgelt“ bezeichnet, ist die Vergütung im Zweifel entsprechend den Tarifierhöhungen des einschlägigen Tarifvertrags dynamisiert. (Os.)

Freiwilligkeitsvorbehalt Weihnachtsgeld

BAG, Urteil vom 20. Februar 2013
10 AZR 177/12

1. Allein die Bezeichnung eines Weihnachtsgeldes im Arbeitsvertrag als „freiwillige soziale Leistung“ genügt für sich genommen nicht, um einen Rechtsanspruch auszu-schließen.

2. Wenn Sonderleistungen des Arbeitgebers in einem Formulararbeitsvertrag nach Voraussetzungen und Höhe präzise festgelegt werden, legt dies das Bestehen eines vertraglichen Anspruchs nahe. In der Kombination eines solchen vertraglichen Anspruchs mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt liegt regelmäßig ein zur Unwirksamkeit des Vorbehalts führender Verstoß gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB). (Os.)

Freiwilligkeitsvorbehalt

BAG, Urteil vom 17. April 2013
10 AZR 281/12

1. Wird die Zahlung eines 13. Gehalts im Arbeitsvertrag als „freiwillige Leistung“ bezeichnet, so genügt dieser Hinweis für sich genommen nicht, um einen Anspruch auf die Leistung auszuschließen.
2. Die Vereinbarung in AGB's, dass „die Zahlung eines 13. Gehalts eine freiwillig Leistung der Firma ist, die anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden kann“, begründet bei Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c II BGB einen unbedingten Anspruch auf Zahlung. (Os.)

Unwirksame Rückzahlungsklausel

BAG, Urteil vom 28. Mai 2013
3 AZR 103/12

1. Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die die Rückzahlung von Ausbildungskosten für jeden Fall einer vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung vorsehen, ohne Kündigungen des Arbeitnehmers auszunehmen, die aus Gründen erfolgen, die der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen sind, benachteiligen den Arbeitnehmer unangemessen und sind nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.
2. Ist eine Rückzahlungsklausel wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam, kann der Arbeitgeber die Erstattung der aufgewandten Ausbildungskosten regelmäßig nicht nach den Vorschriften über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung nach §§ 812 ff. BGB verlangen. Dem stehen Sinn und Zweck des Rechtsfolgensystems des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen entgegen. (Os.)

(Hinweis: siehe auch BAG, Urteil vom 21. August 2012, 3 AZR 698/10 und hierzu VÖB-Mitteilung M 246/13 vom 8. August 2013.)

Rückerstattung von Weiterbildungskosten

BAG, Urteil vom 6. August 2013
9 AZR 442/13

1. Klauseln in Formularverträgen über die Erstattung von Weiterbildungskosten genügen dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nur, wenn sie keine vermeidbaren Unklarheiten bezüglich der ggf. zu erstattenden Kosten dem Grund und der Höhe nach enthalten und für den Arbeitgeber keine ungerechtfertigten Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume entstehen.
2. Der Arbeitnehmer kann sein Zahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen, wenn der Arbeitgeber die Art und die Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten nicht angibt und die einzelnen Positionen (z. B. Lehrgangsgebühren, Fahrtkosten) nicht genau und abschließend bezeichnet. (Os.)

Sonderzahlung mit Mischcharakter

BAG, Urteil vom 13. November 2013

10 AZR 848/12

Eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

(Hinweis: Die Sonderzahlung sollte nach den im vorliegenden Fall geltenden Richtlinien einerseits den Arbeitnehmer über das Jahresende hinaus an das Unternehmen binden und damit die Betriebstreue belohnen, diene andererseits aber zugleich der Vergütung der im Laufe des Jahres geleisteten Arbeit. Derartige Stichtagsregelungen sind nach Auffassung des BAG gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entziehen.)

3. Betriebliche Altersversorgung

Ablösung von Versorgungsregelungen

BAG, Urteil vom 15. Januar 2013
3 AZR 169/10

Wird bei der Ablösung von Versorgungsregelungen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung in bereits erworbene Anwartschaften eingegriffen, ist dies nur unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zulässig. Der Senat hat diese Grundsätze durch ein dreistufiges Prüfungsschema konkretisiert. Dieses Schema findet auch dann Anwendung, wenn die nach der abzulösenden Versorgungsregelung erworbenen Anwartschaften im Ablösungszeitpunkt noch nicht gesetzlich unverfallbar sind. *(Ls.)*

Betriebsrentenanpassung - Berechnungsdurchgriff

BAG, Urteil vom 15. Januar 2013
3 AZR 638/10

Der Versorgungsschuldner ist zur Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG nicht verpflichtet, wenn seine wirtschaftliche Lage der Anpassung entgegensteht. Die Einbindung des Versorgungsschuldners in einen Konzern kann unter Umständen dazu führen, dass sich der Versorgungsschuldner die günstige wirtschaftliche Lage eines anderen konzernangehörigen Unternehmens zurechnen lassen muss (sog. Berechnungsdurchgriff). Dazu genügt es nicht, dass eine andere Konzerngesellschaft die Geschäfte des Versorgungsschuldners tatsächlich dauernd und umfassend geführt hat und sich dabei konzerntypische Gefahren verwirklicht haben. Die gegenteilige bisherige Rechtsprechung gibt der Senat auf. Ein Berechnungsdurchgriff, gestützt auf die Rechtsprechung des BGH zur Haftung im qualifiziert faktischen Konzern nach den §§ 302, 303 AktG analog, kommt, nachdem der BGH diese Rechtsprechung aufgegeben hat, nicht mehr in Betracht. *(Ls.)*

Wartezeitregelung in Versorgungsordnung

BAG, Urteil vom 12. Februar 2013
3 AZR 100/11

Die Bestimmung in einer vom Arbeitgeber geschaffenen Versorgungsordnung, wonach ein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur besteht, wenn der Arbeitnehmer eine mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeit bis zur Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zurücklegen kann, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters oder des Geschlechts. *(Ls.)*

Außerplanmäßige Erhöhung Beitragsbemessungsgrenze

BAG, Urteil vom 23. April 2013
3 AZR 475/11

Eine vor dem 1. Januar 2003 im Wege der Gesamtzusage getroffene Versorgungsvereinbarung, die für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) höhere Versorgungsleistungen vorsieht als für den darunter liegenden Teil (sog. "gespaltene Rentenformel"), ist nach der außerplanmäßigen Anhebung der BBG durch § 275c SGB VI zum 1. Januar 2003 nicht ergänzend dahin auszulegen, dass die Betriebsrente so zu berechnen ist, als wäre die außerplanmäßige Anhebung der BBG nicht erfolgt. An der gegenteiligen Rechtsprechung aus den Urteilen vom 21. April 2009 (- 3 AZR 471/07 - und - 3 AZR 695/08 -) hält der Senat nicht fest. Ein Anspruch auf eine höhere Betriebsrente wegen der außerplanmäßigen Anhebung der BBG zum 1. Januar 2003 kann sich allenfalls nach den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) ergeben. (Ls.)

(Hinweis: Besprechung der Entscheidung und des Rechtsprechungswandels siehe Höfer, Prof. Dr. Reinhold, Rechtsprechungswandel zur gespaltenen Rentenformel bei Betriebsrenten, DB 2013, S. 2150)

Spätehenklausel

BAG, Urteil vom 15. Oktober 2013
3 AZR 294/11

Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung einer Unterstützungskasse, wonach ein Anspruch auf eine Witwen-/Witwerversorgung nur besteht, wenn die Ehe geschlossen wurde, bevor beim versorgungsberechtigten Mitarbeiter ein Versorgungsfall eingetreten ist (sog. Spätehenklausel), ist wirksam. Sie bewirkt weder eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters, noch verstößt sie gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Höchstaltersgrenze in Leistungsplan einer Unterstützungskasse

BAG, Urteil vom 12. November 2013
3 AZR 356/12

Eine Bestimmung in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nicht mehr erworben werden kann, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirkt auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

4. Betriebsübergang

Zuordnung zu einem Betrieb

BAG, Urteil vom 21. Februar 2013
8 AZR 877/11

Geht ein Betrieb(steil) im Wege eines Betriebsübergangs auf einen Erwerber über, so werden nur diejenigen Arbeitnehmer von diesem Betriebsübergang erfasst, deren Arbeitsverhältnisse dem übergegangenen Betrieb(steil) zugeordnet waren. Für die Frage der Zuordnung kommt es zunächst auf den Willen der Arbeitsvertragsparteien an. Liegt ein solcher weder ausdrücklich noch konkludent vor, so erfolgt die Zuordnung grundsätzlich durch den Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts. Widerspricht ein Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber des Betriebes, dem er wirksam zugeordnet war, so hat er grundsätzlich keinen Anspruch gegen seinen bisherigen Arbeitgeber auf Zuordnung zu einem anderen Betrieb, der ebenfalls im Wege eines Betriebsübergangs auf einen anderen Erwerber übergehen soll. Dies gilt auch dann, wenn ihm eine betriebsbedingte Kündigung durch seinen bisherigen Arbeitgeber wegen Wegfalls einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit droht.

Widerspruch und Ausschlussfrist

BAG, Urteil vom 16. April 2013
9 AZR 731/11

Widerspricht der Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses, so läuft eine tarifliche Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber, die von dem Widerspruch abhängen, grundsätzlich erst ab dem Zugang des Widerspruchs. (Ls.)

Verwirkung des Widerspruchsrechts

BAG, Urteil vom 17. Oktober 2013
8 AZR 974/12

Verklagt ein Arbeitnehmer nach einem Betriebsübergang den Betriebserwerber auf Feststellung, dass zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht, so kann er durch die Art und Weise der Prozessführung und Prozessbeendigung sein Recht zum Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Betriebsveräußerer verwirken.

Exkurs: Wichtige EuGH-Entscheidung

Betriebsübergang und dynamische Verweisungsklausel

EuGH, Urteil vom 18. Juli 2013
C-426/11 „Alemo-Herron“

Wenn Tarifverträge aufgrund von Klauseln gelten, die dynamisch auf nach dem Zeitpunkt eines Betriebsübergangs verhandelte und abgeschlossene Kollektivverträge verweisen, ist ein Betriebserwerber nicht an diese gebunden, wenn sie nach dem Betriebsübergang geschlossen wurden und der Erwerber nicht die Möglichkeit hat, an den Verhandlungen über diese nach dem Übergang abgeschlossenen Kollektivverträge teilzunehmen.

(Hinweis: Die Entscheidung wird unter Arbeitsrechtsexperten äußerst kontrovers diskutiert. Auch wenn das Urteil zu englischem Recht ergangen ist, kann es dennoch Auswirkungen auf die Rechtsprechung des BAG haben.

(Literaturhinweis: Lobinger, Prof. Dr. Thomas, EuGH zur dynamischen Bezugnahme von Tarifverträgen beim Betriebsübergang, NZA 2013, 945)

5. Betriebsverfassungsrecht

Betriebsratswahl - Tarifvertrag über vom Gesetz abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen

BAG, Beschluss vom 13. März 2013
7 ABR 70/11

Die mit § 3 Abs. 1 Nr.3 BetrVG eröffnete Möglichkeit, durch Tarifvertrag vom Gesetz abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen zu bestimmen, setzt einen Zusammenhang zwischen vornehmlich organisatorischen oder kooperativen Rahmenbedingungen auf Arbeitgeberseite und der wirksamen sowie zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer voraus. Fehlt es hieran, ist der Tarifvertrag unwirksam. (Ls.)

Leiharbeiternehmer und Größe des Betriebsrates

BAG, Beschluss vom 13. März 2013
7 ABR 69/11

Im Entleiherbetrieb regelmäßig beschäftigte Leiharbeiternehmer sind bei der Größe des Betriebsrats grundsätzlich zu berücksichtigen. (Ls.)

Nachdem der Senat die zum betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff entwickelte sogenannte „Zwei-Komponenten-Lehre“ für die Fälle des drittbezogenen Personaleinsatzes aufgegeben hat, hält er an seiner Rechtsprechung, Leiharbeiternehmer seien im Rahmen von § 9 Satz 1 BetrVG nicht zu berücksichtigen, nicht weiter fest. In der Regel im Entleiherbetrieb beschäftigte Leiharbeiternehmer sind bei den Schwellenwerten des § 9 Satz 1 BetrVG mitzuzählen. Dies ergibt eine insbesondere am Sinn und Zweck der gesetzlichen Schwellenwerte orientierte Auslegung. (Auszug aus Os.)

(Hinweis: Mit der Entscheidung hat das BAG seine frühere Rechtsprechung hierzu aufgegeben. Nach neuer Rechtsauffassung zählen in der Regel beschäftigte Leiharbeiternehmer bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG im Entleiherbetrieb mit. Jedenfalls bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern kommt es auch nicht auf die Wahlberechtigung der Leiharbeiternehmer an.)

Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl

BAG, Beschluss vom 12. Juni 2013
7 ABR 77/11

Die Wahl eines Betriebsrats ist anfechtbar, wenn die Zahl der in den Wahlurnen befindlichen Stimmen mit der Zahl der Stimmabgabevermerke in der Wählerliste nicht übereinstimmt und die Differenz so groß ist, dass sie das Wahlergebnis beeinflussen konnte.

(Hinweis: Vorliegend ging es um die im Frühjahr 2010 durchgeführte Betriebsratswahl im Volkswagen-Werk Hannover. Bei der Wahl befanden sich 105 mehr Stimmzettel in den Wahlurnen als Stimmabgabevermerke in der elektronischen Wählerliste. Hierdurch konnte das Wahlergebnis beeinflusst werden. Der später unternommene Versuch, durch Auswertung von Protokollierungsdateien und Befragung von Arbeitnehmern die Differenz zu erklären, war nicht zulässig.)

Verfahrensfehlerhafter Betriebsratsbeschluss

BAG, Beschluss vom 9. Juli 2013
1 ABR 2/13

Der Erste Senat des BAG möchte die Auffassung vertreten, dass die Ladung zu einer Betriebsratssitzung ohne Mitteilung der Tagesordnung nicht zur Unwirksamkeit eines in dieser Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses führt, wenn sämtliche Mitglieder des Betriebsrats rechtzeitig geladen sind, der Betriebsrat beschlussfähig ist und die anwesenden Betriebsratsmitglieder einstimmig beschlossen haben, über den Regelungsgegenstand des später gefassten Beschlusses zu beraten und abzustimmen. Nicht erforderlich ist, dass in dieser Sitzung alle Betriebsratsmitglieder anwesend sind. Damit weicht der Senat von der Rechtsprechung des Siebten Senats ab und fragt deshalb den Siebten Senat an, ob er an seiner Rechtsauffassung festhält.

Zustimmungsverweigerung bei Leiharbeitnehmern

BAG, Beschluss vom 10. Juli 2013
7 ABR 91/11

1. § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG verbietet die nicht mehr vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung.
2. Beabsichtigt der Entleiher, einen Leiharbeitnehmer mehr als vorübergehend zu beschäftigen, kann der Betriebsrat des Entleiherbetriebs nach § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG, § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung zur Übernahme verweigern. (Ls.)

(Hinweis: Für die in der Praxis wichtige Frage, wann der Einsatz von Leiharbeitnehmern nur „vorübergehend“ im Sinne des AÜG ist, bringt das Urteil keine Klärung. Das BAG musste hier keine Abgrenzungskriterien entwickeln, weil der Arbeitgeber beabsichtigte, die Leiharbeitnehmerin ohne jegliche zeitliche Begrenzung statt einer Stammkraft einzusetzen. Das ist, so das BAG in der Pressemitteilung, jedenfalls nicht mehr „vorübergehend“.)

6. Gleichbehandlung

Altersbedingte Diskriminierung in Stellenanzeige

BAG, Urteil vom 24. Januar 2013
8 AZR 429/11

1. Werden in einer Stellenausschreibung für ein Traineeprogramm „Hochschulabsolventen/Young Professionals“ gesucht und richtet sich die Ausschreibung ausdrücklich an „Berufsanfänger“, so kann dies ein Indiz für die Vermutung einer unzulässigen altersbedingten Benachteiligung eines 36-jährigen Juristen mit Berufserfahrung darstellen, der nicht in das Bewerberauswahlverfahren einbezogen wurde.
2. Ein öffentlicher Arbeitgeber, der eine Stelle für "Hochschulabsolventen" ausgeschrieben hat, darf seine Bewerberauswahl auf die Bewerber mit den besten Examennoten beschränken. (Os.)

(Hinweis: Das BAG hat den Begriff „Young Professionals“ mit „junger Fachmann/-frau“ übersetzt und sieht darin eine Formulierung, die erkennbar auch auf das Lebensalter abstellt. Dementsprechend liegt nach Auffassung des BAG ein Indiz für die Vermutung vor, dass der Kläger wegen seines Alters ungerechtfertigt benachteiligt worden ist. Die Sache wurde zur Prüfung der Widerlegung dieses Indizes an das LAG zurückverwiesen. Zwischenzeitlich hat das LAG die Klage erneut abgewiesen, weil der beklagte Arbeitgeber nachweisen konnte, dass die fachliche Qualifikation für die Ablehnung entscheidend war.)

Schwerbehinderung - Bewerbungsverfahren

BAG, Urteil vom 21. Februar 2013
8 AZR 180/12

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Beteiligten unverzüglich iSd. § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX über die Gründe seiner Auswahlentscheidung bei Bewerbungen zu unterrichten, wenn er die Beschäftigungsquote nach § 71 Abs. 1 SGB IX erfüllt. (Ls.)

(Hinweis: Vorliegend hatte der Kläger vorgetragen, seine Bewerbung sei wegen der Schwerbehinderung abgelehnt worden. Nach Auffassung des BAG ist der beklagte Arbeitgeber nur dann nach § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX verpflichtet, die Gründe für die Ablehnung darzulegen, wenn er seiner Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nach § 71 SGB IX nicht hinreichend nachgekommen ist.)

Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen

BAG, Urteil vom 5. März 2013
1 AZR 417/12

1. In Betriebsvereinbarungen können Altersgrenzen vereinbart werden, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet.
2. Die Arbeitsvertragsparteien können ihre Absprachen betriebsvereinbarungsoffen gestalten. Dies ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Vertragsgegenstand in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten ist und einen kollektiven Bezug hat. (Ls.)

(Hinweis: In der Urteilbegründung bezieht sich das BAG auf verschiedene Urteile des EuGH zu Altersgrenzenregelungen und altersbedingten Ungleichbehandlungen in Betriebsvereinbarungen. Für die Praxis ist nunmehr klar, dass gegen kollektivrechtliche Altersgrenzen, die an einen dauerhaften Regelaltersgrenzenbezug anknüpfen, keine Bedenken bestehen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich Rente bezieht.)

Sozialplangestaltung und Altersrentenbezug

BAG, Urteil vom 26. März 2013
1 AZR 813/11

Die Betriebsparteien sind unionsrechtlich nicht gehalten, in einem Sozialplan für rentennahe Arbeitnehmer einen wirtschaftlichen Ausgleich vorzusehen, der mindestens die Hälfte der Abfindung rentenferner Arbeitnehmer beträgt. (Ls.)

(Hinweis: Mit der Entscheidung hat das BAG die Frage, inwieweit die vorgezogener Altersrente bei der Sozialplanabfindung anspruchsmindernd berücksichtigt werden darf, erstmals höchstrichterlich entschieden. Nach Auffassung des BAG dürfen die Betriebsparteien bei der Bemessung von Sozialplanleistungen berücksichtigen, dass Arbeitnehmer eine vorgezogene gesetzliche Altersrente beziehen können. Im Urteil vom 11. Dezember 2008 (1 AZR 475/07) hatte das BAG dies noch offengelassen, weil das AGG auf den streitgegenständlichen Sozialplan nicht anwendbar war. Das BAG hat insoweit nun Rechtssicherheit geschaffen.)

Auskunftsanspruch abgelehnter Stellenbewerber

BAG, Urteil vom 25. April 2013
8 AZR 287/08

1. Ein abgelehnter Stellenbewerber hat gegen den Arbeitgeber grundsätzlich keinen Anspruch auf Auskunft, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und wenn ja, aufgrund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist.

2. Von diesem Grundsatz ist nur dann eine Ausnahme zu machen, wenn eine Auskunftsverweigerung durch den Arbeitgeber die Verwirklichung des Rechts des abgelehnten Bewerbers auf Schutz vor einer nach dem AGG verbotenen Benachteiligung zu beeinträchtigen droht. Dies ist dann der Fall, wenn der abgelehnte Bewerber Anhaltspunkte schlüssig darlegt, aus denen er folgert, erst die geforderte, aber verweigerte Auskunft werde es ihm ermöglichen, eine gegen § 7 AGG verstoßende Benachteiligung entsprechend der Beweislastregel des § 22 AGG nachzuweisen oder wenn er schlüssig dartut, aus welchen Gründen gerade die Verweigerung der Auskunft für sich allein betrachtet oder in der Gesamtschau aller Umstände die Vermutung einer Benachteiligung begründet. (Os.)

(Hinweis: Es handelt sich um den Fall, den das BAG dem EuGH vorgelegt hatte. Dieser hat mit Urteil vom 19. April 2012 entschieden, dass sich aus dem Gemeinschaftsrecht kein entsprechender Auskunftsanspruch ergibt, die Verweigerung jeden Zugangs zu Informationen durch einen Arbeitgeber jedoch unter Umständen einen Gesichtspunkt darstellen kann, der beim Nachweis der Indizientatsachen zu berücksichtigen ist.)

Altersdiskriminierung durch Betriebsvereinbarung

BAG, Urteil vom 14. Mai 2013
1 AZR 44/12

1. Verstößt eine Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der Dienstplangestaltung gegen das Verbot der Altersdiskriminierung, haben die benachteiligten (jüngeren) Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, künftig ebenso wie die begünstigten (älteren) Arbeitnehmer behandelt zu werden, wenn hierdurch der Betrieb zum Erliegen käme und eine Arbeitsleistung nicht mehr in Anspruch genommen werden könnte.

2. Stellt der Arbeitgeber die altersdiskriminierende Dienstplangestaltung nicht ein, steht den benachteiligten Arbeitnehmern ein Leistungsverweigerungsrecht zu. (Ls.)

(Hinweis: Bisher ist die Rechtsprechung davon ausgegangen, dass bei einer diskriminierenden Regelung die Benachteiligten denselben Anspruch wie die Begünstigten erhalten sollen, d. h. eine Anpassung „nach oben“ stattfinden muss. Vorliegend hat das BAG eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vorgenommen und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass eine Nichtanwendung der diskriminierenden Vorschrift die Interessen der Beteiligten ausreichend berücksichtigt.)

Benachteiligung wegen Weltanschauung

BAG, Urteil vom 20. Juni 2013
8 AZR 482/12

Wird ein Arbeitnehmer wegen seiner Weltanschauung oder wegen bei ihm vermuteter Weltanschauung benachteiligt, kann dies Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach dem AGG auslösen. Voraussetzung in beiden Fällen ist, dass Indizien vorgetragen und bewiesen werden, die auf die Benachteiligung wegen einer (vermuteten) Weltanschauung hindeuten. Persönliche Einstellungen, Sympathien oder Haltungen sind keine „Weltanschauung“.

Diskriminierung wegen des Geschlechts

BAG, Urteil vom 17. Oktober 2013
8 AZR 742/12

Wird einer Arbeitnehmerin gekündigt, ohne dass Kenntnis von ihrer Schwangerschaft bei Zugang der Kündigungserklärung besteht, so ist weder die Kündigung selbst noch ein "Festhalten" an der Kündigung Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Mindestalter für Invalidenrente

BAG, Urteil vom 10. Dezember 2013
3 AZR 796/11

Eine Bestimmung in einer Pensionsordnung, nach der ein Anspruch auf eine Invalidenrente bei Berufsunfähigkeit nur besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalls mindestens das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

**Wartezeitkündigung
wegen symptomloser HIV-Infektion**

BAG, Urteil vom 19. Dezember 2013
6 AZR 190/12

Das AGG untersagt Diskriminierungen unter anderem wegen einer Behinderung. Eine Behinderung liegt vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eines Menschen langfristig eingeschränkt ist und dadurch - in Wechselwirkung mit verschiedenen sozialen Kontextfaktoren (Barrieren) - seine Teilhabe an der Gesellschaft, wozu auch die Teilhabe am Berufsleben gehört, beeinträchtigt sein kann. Ein Arbeitnehmer, der an einer symptomlosen HIV-Infektion erkrankt ist, ist in diesem Sinn behindert. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines solchen Arbeitnehmers in der gesetzlichen Wartezeit des § 1 KSchG wegen der HIV-Infektion, ist die Kündigung im Regelfall diskriminierend und damit unwirksam, wenn der Arbeitgeber durch angemessene Vorkehrungen den Einsatz des Arbeitnehmers trotz seiner Behinderung ermöglichen kann.

7. Kündigungsrecht

Leiharbeitnehmer und Größe des Betriebs

BAG, Urteil vom 24. Januar 2013
2 AZR 140/12

Nach § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG gilt das Kündigungsschutzgesetz für nach dem 31. Dezember 2003 eingestellte Arbeitnehmer nur in Betrieben, in denen in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden. Bei der Berechnung der Betriebsgröße sind auch im Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf beruht. Dies gebietet eine an Sinn und Zweck orientierte Auslegung der gesetzlichen Bestimmung.

(Hinweis: Die Entscheidung steht im Einklang mit der Tendenz in der höchstrichterlichen Rechtsprechung, Leiharbeitnehmer trotz Fehlens eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher bei diesem zu berücksichtigen, vgl. auch oben unter Betriebsverfassungsrecht BAG, Urteil vom 13. März 2013 – 7 ABR 69/11. Nach der vorliegenden Entscheidung hängt die Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern davon ab, ob ein regelmäßiger Beschäftigungsbedarf abgedeckt wird.)

Massenentlassung - Konsultationsverfahren

BAG, Urteil vom 21. März 2013
2 AZR 60/12

Ist vor Ausspruch einer Kündigung ein nach § 17 Abs. 2 KSchG erforderliches Konsultationsverfahren nicht durchgeführt worden, ist die Kündigung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot iSv. § 134 BGB rechtsunwirksam. (Ls.)

(Hinweis: Das BAG führt aus, dass die Durchführung des Konsultationsverfahrens neben dem Anzeigerfordernis bei der Bundesagentur für Arbeit eine eigenständige Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung darstellt. Hinsichtlich einer fehlerhaften Anzeige nimmt das BAG unter anderem Bezug auf seine Entscheidung vom 28. Juni 2012 – 6 AZR 780/10: Wird selbst eine fehlerhafte Anzeige durch einen Bescheid der Bundesagentur nicht geheilt, so erstreckt sich der Bescheid schon inhaltlich nicht auf einen korrekten Ablauf des Konsultationsverfahrens.)

Bestimmtheit der Kündigungsfrist

BAG, Urteil vom 20. Juni 2013
6 AZR 805/11

Eine Kündigung ist bestimmt und unmissverständlich zu erklären. Der Empfänger einer ordentlichen Kündigung muss erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Dafür genügt bei einer ordentlichen Kündigung regelmäßig die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Ein Hinweis auf die maßgebliche gesetzliche Regelung reicht aus, wenn der Erklärungsempfänger dadurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll. (Ls.)

(Hinweis: Im vorliegenden Fall kündigte der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“. Das Kündigungsschreiben führte aus, welche Kündigungsfristen sich aus § 622 BGB ergeben und dass § 113 InsO eine Begrenzung der gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist auf drei Monate bewirkt, sofern sich eine längere Frist ergibt. Dies reichte nach Auffassung des BAG für die Bestimmtheit der Kündigungsfrist aus.)

Freier Arbeitsplatz im Ausland

BAG, Urteil vom 29. August 2013
2 AZR 809/12

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung - ggf. im Wege der Änderungskündigung - eine Weiterbeschäftigung zu geänderten, möglicherweise auch zu erheblich verschlechterten Arbeitsbedingungen anzubieten, bezieht sich grundsätzlich nicht auf freie Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb des Arbeitgebers. Der Erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes ist gemäß § 23 Abs. 1 KSchG nur auf Betriebe anzuwenden, die in der Bundesrepublik Deutschland liegen. In diesem Sinne muss auch der Betriebsbegriff in § 1 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 KSchG verstanden werden. Ob dies der Berücksichtigung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland entgegensteht, falls der Arbeitgeber seinen Betrieb als Ganzen oder einen Betriebsteil unter Wahrung der Identität verlagert, war nicht zu entscheiden.

Änderung einer Auswahlrichtlinie

BAG, Urteil vom 24. Oktober 2013
6 AZR 845/11

Arbeitgeber und Betriebsrat können Auswahlrichtlinien im Sinn von § 1 Abs. 4 KSchG später oder zeitgleich - etwa bei Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste - ändern. Setzen sich die Betriebsparteien in einem bestimmten Punkt gemeinsam über die Auswahlrichtlinie hinweg, gilt die Namensliste.

Literaturhinweise:

Krieger/Reinecke, Betriebsbedingte Kündigung: Schutz von Leistungsträgern und Altersgruppenbildung, DB 2013, S. 1906ff.

Lingemann/Groneberg, Der Kündigungsschutzprozess in der Praxis, NJW 2013, S. 2809ff.

Lelley/Taterka, Anzeigepflichtige Entlassungen und Massenentlassungsanzeige – vom BAG neu justiert, DB 2013, S. 2564ff.

8. Schwerbehindertenrecht / SGB IX

Betriebliches Eingliederungsmanagement

BAG, Beschluss vom 13. März 2013
1 ABR 78/10

1. Bei der Ausgestaltung des BEM haben die Betriebsparteien für jede einzelne Regelung zu prüfen, ob ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Ein solches kann sich bei allgemeinen Verfahrensfragen aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, in Bezug auf die Nutzung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben.
2. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats setzt hierbei ein, wenn für den Arbeitgeber eine gesetzliche Handlungspflicht besteht und wegen des Fehlens zwingender Vorgaben betriebliche Regelungen erforderlich sind, um das von § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen.
3. Für die Bemessung des Sechswochenzeitraums des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sind die dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 EFZG angezeigten Arbeitsunfähigkeitszeiten maßgeblich.
4. Die Zuleitung eines Einigungsstellenspruchs in Form einer pdf-Datei genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen des § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG. (Os.)

Beteiligung Schwerbehindertenvertretung

BAG, Urteil vom 22. August 2013
8 AZR 574/12

Bei der Entscheidung über die Bewerbung auch von schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung selbst dann zu beteiligen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten ebenfalls zu den Bewerbern gehört. Ein möglicher Interessenkonflikt zwischen Bewerbern kann verhindert werden, indem der Bewerber nach § 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX die Beteiligung des Schwerbehindertenvertreters als seines direkten Konkurrenten um die zu besetzende Stelle ausdrücklich ablehnen kann. Dagegen obliegt es nicht dem Arbeitgeber, von der gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung Abstand zu nehmen.

(Hinweis: In dem Verfahren geht es um eine Entschädigung nach dem AGG. Das BAG hat die Sache zurückverwiesen. Die Vorinstanz muss klären, ob die Verletzung der Pflichten zur Förderung schwerbehinderter Menschen nach dem Sozialgesetzbuch IX vorliegend eine Benachteiligung des Bewerbers wegen seiner Behinderung indiziert und ob gegebenenfalls der Arbeitgeber seine Vorgehensweise so zu rechtfertigen vermag, dass ein Entschädigungsanspruch des Klägers nach AGG ausscheidet.)

Literaturhinweis:

Beyer, Christoph/Wocken; Larissa, Arbeitgeberpflichten gegenüber Arbeitnehmern mit einer Behinderung im Licht der aktuellen Rechtsprechung des EuGH, DB 2013, S. 2270

9. Tarifrecht

Streikaufruf im Intranet

BAG, Beschluss vom 15. Oktober 2013
1 ABR 31/12

Ein Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, einen vom Arbeitgeber für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten personenbezogenen E-Mail-Account (Vorname.Name@Arbeitgeber.de) für die betriebsinterne Verbreitung eines Streikaufrufs seiner Gewerkschaft an die Belegschaft zu nutzen.

Stichwortverzeichnis

Altersgrenze	16
Änderungskündigung	21
Arbeitnehmerüberlassung	3, 6, 15
Arbeitszeit	5
Ausschlussfrist	5
Auswahlrichtlinie	21
Befristung	2, 4
Betriebliches Eingliederungsmanagement	22
Betriebsratswahl	14
Betriebsrentenanpassung	10
Betriebsvereinbarung	16, 18
Bewerbung	17
Diskriminierung	11, 16
Elternzeit	2
Gratifikation	7
Kündigung	19
Leiharbeit	3, 6
Leiharbeitnehmer	14, 15, 20
Rückzahlungsklausel	8
Schwerbehinderung	16
Sonderzahlung	7, 8, 9
Sozialplan	17
Teilzeit	6
Urlaub	3, 4
Versetzung	5
Versorgungsordnung	10, 11
Vertretung	2
Werkvertrag	5