

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 2015

Inhalt

1. Arbeitsvertragsrecht	2
2. AGB-Kontrolle	10
3. Betriebliche Altersversorgung	12
4. Betriebsübergang	14
5. Betriebsverfassungsrecht	15
6. Gleichbehandlung	18
7. Kündigungsrecht	20
8. Schwerbehindertenrecht / SGB IX	24
9. Tarifrecht	25
Stichwortverzeichnis	27

Hinweis:

Es handelt sich um eine Zusammenstellung der vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2015 veröffentlichten Entscheidungen aus dem Jahr 2015. Die Entscheidungen liegen teilweise nur als Pressemitteilungen des BAG vor.

Quellen:

Soweit Textpassagen aus den Pressemitteilungen des BAG vom Tag der Entscheidung übernommen werden, ist dies angegeben. Leitsätze des BAG sind mit dem Klammerzusatz „Ls.“ gekennzeichnet, Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG sind ebenfalls gekennzeichnet.

1. Arbeitsvertragsrecht

Anspruch auf Teilzeit

BAG, Urteil vom 20. Januar 2015
9 AZR 735/13

1. Arbeitsvertragliche Regelungen, die einen nach § 8 Abs. 1 TzBfG gegenüber dem Arbeitgeber bestehenden Anspruch des Arbeitnehmers, den Abschluss eines Teilzeitarbeitsvertrages zu verlangen, zulasten des Arbeitnehmers einschränken, sind unwirksam (§ 22 Abs. 1 TzBfG). Dies gilt auch für die Regelung in einer Betriebsvereinbarung, die nicht unmittelbar und zwingend auf das Arbeitsverhältnis einwirkt, sondern nur kraft einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

2. Macht der Arbeitgeber geltend, die von dem Arbeitnehmer begehrte Teilzeit belaste ihn mit unverhältnismäßigen Kosten, obliegt es ihm, die mit der Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers einhergehenden Kosten konkret zu prognostizieren. (*Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG*)

Urlaub bei Wechsel in Teilzeit

BAG, Urteil vom 10. Februar 2015
9 AZR 53/14

Die Regelung in § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD 2010, derzufolge sich der Urlaubsanspruch bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche entsprechend erhöht oder vermindert, ist wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG gemäß § 134 BGB unwirksam, soweit sie die Anzahl der während einer Vollzeitbeschäftigung erworbenen Urlaubstage mindert. (*Ls.*)

Kann ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vor seinem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitsdagen Urlaub nicht nehmen, darf nach der Rechtsprechung des EuGH die Zahl der Tage des bezahlten Jahresurlaubs wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung nicht verhältnismäßig gekürzt werden. Aufgrund dieser Rechtsprechung des EuGH konnte an der bisherigen Rechtsprechung des BAG nicht festgehalten werden, nach der die Urlaubstage grundsätzlich umzurechnen waren, wenn sich die Anzahl der mit Arbeitspflicht belegten Tage verringerte. (*Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 10. Februar 2015*)

(Hinweis: Mit dem Urteil ändert das BAG seine bisherige Rechtsprechung und übernimmt die Rechtsprechung des EuGH zu diesem Thema. Dieser hatte entschieden, dass bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit während des laufenden Urlaubsjahres die während der Vollzeittätigkeit entstandenen Urlaubsansprüche, die der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum nicht in Anspruch nehmen konnte, nicht nachträglich gekürzt werden dürfen, **EuGH, Urteil vom 13. Juni 2013 – C-415/12 „Bianca Brandes“**. Weiterhin zulässig bleibt nach den Ausführungen des EuGH jedoch die anteilige Berechnung des Jahresurlaubs für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung selbst.

Literaturhinweis: Hartmann, Dr. Nina/Dehmel, Dr. Esther, *Neue Grundsätze bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Wechsel von Voll- in Teilzeit*, DB 2015, Heft Nr. 20, S. 1168)

Praktikum und Vergütungspflicht bei höherwertigen Diensten

BAG, Urteil vom 10. Februar 2015
9 AZR 289/13

Verrichtet ein Praktikant höhere Dienste als die, die er nach dem vereinbarten Inhalt des Praktikums zu erbringen hat, ist dies von der Vergütungsvereinbarung zum Praktikum nicht mehr gedeckt. Die Vergütung der außervertraglichen, höherwertigen Leistung erfolgt entsprechend § 612 Abs. 1 BGB. (*Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG*)

(Hinweis: siehe VÖB-Mitteilung M 292/15 vom 6. November 2015)

Urlaubsgewährung durch Freistellungserklärung

BAG, Urteil vom 10. Februar 2015
9 AZR 455/13

Ein Arbeitgeber gewährt durch eine Freistellungserklärung für den Zeitraum nach dem Zugang einer fristlosen Kündigung nur dann wirksam Urlaub, wenn er dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt. (*Ls.*)

Auszug aus den Orientierungssätzen der Richterinnen und Richter des BAG:

4. Eine solche Zusage lässt sich der Ankündigung der Zahlung einer Urlaubsabgeltung nicht ohne Weiteres entnehmen. Der Abgeltungsanspruch ist ein vom Urlaubsanspruch zu unterscheidender Geldanspruch, der nicht denselben Regeln wie der Urlaubsanspruch unterliegt.

5. Durch einen Prozessvergleich können Parteien die Unsicherheit, ob eine vom Arbeitgeber abgegebene Freistellungserklärung zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs geführt hat, beseitigen.

(Literaturhinweis: Inhester, Dr. Benedikt, Ohne Lohn kein Urlaub – Zur Urlaubsgewährung durch vorsorgliche Freistellung; DB 2015, Heft Nr. 33, S. 1904.

Eine zusammenfassende Darstellung zu den verschiedenen Urteilen zum Thema Urlaub sowie Hinweise auf arbeitsvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten enthält der Aufsatz von Polzer, Dr. Nikolaus/Kafka, Frank, Verfallbare und unverfallbare Urlaubsansprüche, NJW 2015, Heft Nr. 32, S. 2289)

Befristung nach Erreichen des Renteneintrittsalters

BAG, Urteil vom 11. Februar 2015
7 AZR 17/13

Eine bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffene Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, die nicht in den Anwendungsbereich des § 41 Satz 3 SGB VI fällt, kann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann und dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers dient. Durch eine derartige Befristung wird der Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters diskriminiert. (*Ls.*)

(Hinweis: Mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz wurde in § 41 Satz 3 SGB VI eine Regelung eingefügt, wonach eine befristete Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer über die Regelaltersgrenze hinaus möglich ist, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine Altersgrenzenvereinbarung geendet hat. Auch mehrfache Befristungen sind möglich, vgl. VÖB-Mitteilung M 194/2014 vom 26. Juni 2014. Eine derartige Befristung setzt voraus, dass der Arbeitsvertrag die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze regelt und der Beendigungszeitpunkt noch während des Arbeitsverhältnisses durch eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien hinausgeschoben wird. Arbeitsrechtsexperten weisen darauf hin, dass es – wegen europarechtlicher Bedenken gegen diese Vorschrift – rechtssicherer ist, eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nur bei Vorliegen eines Sachgrundes zu vereinbaren.)

Befristung in Vertretungsfällen

BAG, Urteil vom 11. Februar 2015
7 AZR 113/13

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 3 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Teil des Sachgrunds ist eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs nach Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters.

2. Der Sachgrund der Vertretung setzt des Weiteren einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung der Vertretungskraft voraus. Die Anforderungen an die Darlegung des Kausalzusammenhangs durch den Arbeitgeber richten sich dabei nach der Form der Vertretung.

(Auszug aus den Orientierungssätzen der Richterinnen und Richter des BAG)

(Hinweis: In den Urteilsgründen beschreibt das BAG ausführlich – als Zusammenfassung seiner bisherigen Rechtsprechung zu diesem Thema – die unterschiedlichen Formen der Vertretung und die Voraussetzungen, die jeweils an den Sachgrund der Vertretung zu stellen sind.)

Heimliche Videoaufnahmen durch Detektiv

BAG, Urteil vom 19. Februar 2015
8 AZR 1007/13

1. Durch Privatdetektive erhobene Daten, die bestimmte oder bestimmbar natürliche Personen betreffen, sind personenbezogene Daten im Sinne von § 32 I 2 BDSG und Art. 2 Buchst. A der RL 95/46/EG. Auch das von einer Kamera aufgezeichnete Bild einer Person fällt unter den Begriff der personenbezogenen Daten, sofern es die Identifikation der betroffenen Person ermöglicht.

2. Ein Arbeitgeber, der wegen des Verdachts einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit einem Detektiv die Überwachung eines Arbeitnehmers überträgt, handelt rechtswidrig, wenn sein Verdacht nicht auf konkreten Tatsachen beruht. Angesichts des hohen Beweiswerts einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sind zumindest begründete Zweifel an der Richtigkeit der ärztlichen Bescheinigung erforderlich.

3. Eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts durch eine rechtswidrige Überwachung eines Arbeitnehmers einschließlich heimlicher Videoaufnahmen kann einen Geldentschädigungsanspruch begründen.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

Einwilligung für Videoaufnahmen des Arbeitnehmers

BAG, Urteil vom 19. Februar 2015
8 AZR 1011/13

Nach § 22 KUG dürfen Bildnisse von Arbeitnehmern nur mit ihrer Einwilligung veröffentlicht werden. Diese muss schriftlich erfolgen. Eine ohne Einschränkung erteilte Einwilligung des Arbeitnehmers erlischt nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Sie kann aber widerrufen werden, wenn dafür ein plausibler Grund angegeben wird. *(Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 19. Februar 2015)*

(Hinweis: Im konkreten Fall war das BAG der Auffassung, dass der betroffene Arbeitnehmer keinen plausiblen Grund für einen späteren Widerruf angegeben hatte. Er konnte daher die weitere Veröffentlichung einer Videoaufnahme durch seinen früheren Arbeitgeber nicht untersagen lassen.)

Literaturhinweise:

- *Benecke, Dr. Martina/Groß, Dr. Nadja, Das Recht am eigenen Bild im Arbeitsverhältnis, NZA 2015, Heft Nr. 14, S. 833*
- *Grau, Dr. Timon/Schaut, Dr. Andreas, Neue Spielregeln für die Verwendung von Bilddateien von Arbeitnehmern, NZA 2015, Heft Nr. 16, S. 981)*

Verschuldete Arbeitsunfähigkeit

BAG, Urteil vom 18. März 2015
10 AZR 99/14

1. Wird ein Arbeitnehmer infolge seiner Alkoholabhängigkeit arbeitsunfähig krank, kann nach dem derzeitigen Stand der medizinischen Erkenntnisse nicht von einem schuldhaften Verhalten iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG (juris: EntgFG) ausgegangen werden.

2. Im Falle eines Rückfalls nach einer erfolgreich durchgeführten Therapie wird die Multikausalität der Alkoholabhängigkeit sich häufig in den Ursachen eines Rückfalls widerspiegeln und deshalb ein schuldhaftes Verhalten im entgeltfortzahlungsrechtlichen Sinn nicht festzustellen sein. Da es jedoch keine gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse gibt, die in diesem Fall ein Verschulden iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG (juris: EntgFG) generell ausschließen, kann nur ein fachmedizinisches Gutachten genauen Aufschluss über die willentliche Herbeiführung des Rückfalls geben. *(Ls.)*

Haftung im Berufsausbildungsverhältnis

BAG, Urteil vom 19. März 2015
8 AZR 67/14

Auszubildende, die durch ihr Verhalten bei einem Beschäftigten desselben Betriebs einen Schaden verursachen, haften ohne Rücksicht auf ihr Alter nach den gleichen Regeln wie andere Arbeitnehmer. *(Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 19. März 2015)*

Urlaubskürzung wegen Elternzeit

BAG, Urteil vom 19. Mai 2015
9 AZR 725/13

Die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. (Ls.)

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Die Regelung in § 17 I 1 BEEG, wonach der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann, setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat.
2. Der Abgeltungsanspruch ist kein Äquivalent zum Urlaubsanspruch, sondern ein Aliud in Form eines selbstständigen Geldanspruchs.
3. Im Jahr 2011 bestand kein schutzwürdiges Vertrauen auf Grund der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass die Kürzungserklärung nach § 17 I 1 BEEG nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegeben werden kann.

(Hinweis: Auch dieses Urteil enthält eine Änderung der Rechtsprechung des BAG, die Folge der vor einigen Jahren aufgegebenen Surrogatstheorie ist.

Literaturhinweise:** Aufgrund des Urteils wird Arbeitgebern geraten, „über die Kürzungsmöglichkeit standardmäßig zu entscheiden, bevor ein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer, der sich zuvor in Elternzeit befand, beendet wird. Die Personalabteilungen der Arbeitgeber sollten dieses Kürzungsrecht deshalb in ihre standardisierten Prozesse aufnehmen, um Rechtsnachteile zu vermeiden.“ – so **Fink, Martin, Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Elternzeit, DB 2015, Heft Nr. 37, S. 2154

*Einen zusammenfassenden Überblick über die seit der Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH ergangene BAG-Rechtsprechung zum Urlaubsabgeltungsanspruch und die Abkehr von der Surrogatstheorie gibt der Aufsatz von **Plesterninks, Dr. Ingo, Ein gewöhnlicher Geldanspruch mit wechselhafter Geschichte - Der Urlaubsabgeltungsanspruch, Arbeit und Arbeitsrecht 2015, Heft Nr. 9, S. 514***

Annahmeverzug bei rückwirkendem Arbeitsverhältnis

BAG, Urteil vom 19. August 2015
5 AZR 975/13

1. Der Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs (§ 611 Abs. 1, § 615 Satz 1 BGB) setzt ein erfüllbares, dh. tatsächlich durchführbares Arbeitsverhältnis voraus. Ein rückwirkend begründetes Arbeitsverhältnis genügt dem für die Vergangenheit nicht.
2. Der Arbeitgeber ist verantwortlich iSv. § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 BGB, wenn er den Umstand, der zur Unmöglichkeit der Arbeitsleistung geführt hat, allein oder weit überwiegend zu vertreten hat (§§ 276, 278 BGB). (Ls.)

Urlaubsdauer bei kurzfristiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

BAG, Urteil vom 20. Oktober 2015
9 AZR 224/14

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht nach § 7 Abs. 4 BurlG ein Anspruch auf Abgeltung des wegen der Beendigung nicht erfüllten Anspruchs auf Urlaub. Wird danach ein neues Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber begründet, ist dies in der Regel urlaubsrechtlich eigenständig zu behandeln. Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach (erneuter) Erfüllung der Wartezeit des § 4 BurlG erworben. Der Teilurlaub gemäß § 5 BurlG berechnet sich grundsätzlich eigenständig für jedes Arbeitsverhältnis.

Jedenfalls in den Fällen, in denen aufgrund vereinbarter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereits vor Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses feststeht, dass es nur für eine kurze Zeit unterbrochen wird, entsteht ein Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet. *(Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 20. Oktober 2015)*

Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis

BAG, Urteil vom 19. November 2015
6 AZR 844/14

§ 20 Satz 1 BBiG ordnet zwingend an, dass das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit beginnt. Beide Vertragspartner sollen damit ausreichend Gelegenheit haben, die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. Dies ist nur unter den Bedingungen des Berufsausbildungsverhältnisses mit seinen spezifischen Pflichten möglich. Die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums ist deshalb nicht auf die Probezeit in einem folgenden Berufsausbildungsverhältnis anzurechnen. Auf den Inhalt und die Zielsetzung des Praktikums kommt es nicht an. *(Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 19. November 2015)*

Exkurs: Wichtige EuGH-Entscheidung

Nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung

EuGH, Urteil vom 17. März 2015
C-533/13

Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit ist dahin auszulegen,

- dass er nur an die zuständigen Behörden des Mitgliedstaats gerichtet ist, indem ihnen eine Überprüfungsverpflichtung auferlegt wird, damit sie sicherstellen, dass etwaige Verbote und Einschränkungen des Einsatzes von Leiharbeit gerechtfertigt sind, und
- dass er daher die nationalen Gerichte nicht verpflichtet, alle Bestimmungen des nationalen Rechts unangewendet zu lassen, die Verbote oder Einschränkungen des Einsatzes von Leiharbeit enthalten, die nicht aus Gründen des Allgemeininteresses im Sinne von Art. 4 Abs. 1 gerechtfertigt sind.

(Tenor des EuGH-Urteils)

(Hinweis: Im Rahmen dieses Vorlageverfahrens hätte sich der EuGH zu der Frage äußern können, ob der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitnehmern neben Stammarbeitnehmern im Rahmen der gewöhnlichen Arbeitsaufgaben nach der Leiharbeitsrichtlinie zulässig ist. Der Generalanwalt hatte in seinen Schlussanträgen ausgeführt, dass Leiharbeitsverhältnisse Arbeitsverhältnisse „vorübergehender Art“ seien und daher eine missbräuchliche Nutzung vorliege, wenn Leiharbeitnehmer bei dauerhaftem Bedarf für längere Zeit eingesetzt werden. Der EuGH konnte diese Frage jedoch offen lassen, so dass weiterhin unklar ist, welcher Zeitraum unter dem Aspekt „vorübergehend“ angemessen ist.

*Auch das BAG konnte die Frage, welcher Zeitraum als „vorübergehend“ anzusehen ist, bislang offen lassen. Klar ist jedenfalls, dass der Einsatz eines Leiharbeitnehmers ohne jegliche zeitliche Begrenzung anstelle einer Stammkraft nicht mehr vorübergehend ist, so **BAG, Urteil vom 10. Juli 2013 – 7 ABR 91/11**. Außerdem kann der Betriebsrat des Entleiherbetriebes seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen.*

*Am 16. November 2015 hat das **BMAS** seinen im Koalitionsvertrag angekündigten **Entwurf einer Reform der Arbeitnehmerüberlassung und des Abschlusses von Werkverträgen** vorgelegt. Danach soll unter anderem die Höchstfrist für eine Arbeitnehmerüberlassung 18 Monate pro Person betragen. Um den Missbrauch von Werkverträgen zu verhindern, sollen für die Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen zu Arbeitsverträgen die in der Vergangenheit von der Rechtsprechung hierzu entwickelten Abgrenzungskriterien gesetzlich festgeschrieben werden.*

Literaturhinweis: Zimmermann, Dr. André, Leiharbeitsrichtlinie – EuGH lässt Zulässigkeit des dauerhaften Einsatzes von Leiharbeit offen, DB, Heft Nr. 19, S. 1104)

Exkurs: Wichtige LAG-Entscheidung

Raucherpausen

LAG Nürnberg, Urteil vom 5. August 2015
2 Sa 132/15

Hat der Arbeitgeber während sog. Raucherpausen, für die die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen durften, das Entgelt weitergezahlt, ohne die genaue Häufigkeit und Dauer der jeweiligen Pausen zu kennen, können die Arbeitnehmer nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber diese Praxis weiterführt. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht nicht. (Ls.)

Literaturhinweise:

**Lunk, Prof. Dr. Stefan/Leder, Dr. Tobias,
Der Arbeitsvertrag – Einzelne Vertragsklauseln
NJW 2015, Heft Nr. 34, S. 2474**

Es handelt sich um einen Beitrag im Rahmen einer Aufsatzreihe zum Arbeitsvertrag. Darin werden typische Vertragsklauseln dargestellt und kommentiert.

Aufsätze zum Mindestlohn:

Bissels, Dr. Alexander/Falter, Kira/Krings, Dr. Hannah,
Gesetzlicher Mindestlohn: Keine Haftung des Auftraggebers für insolvente Nachunternehmer, **DB 2015, Heft Nr. 34, S. 1962**

Bayreuther, Prof. Dr. Frank,
Generalunternehmerhaftung nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmerentsendegesetz, **NZA 2015, Heft Nr. 16, S. 961**

Thüsing, Dr. Gregor/Hütter, Gisela,
Was ist Arbeit? – Oder: Warum Bereitschaftsdienst keine Arbeitszeit im Sinne des MiLoG ist, **NZA 2015, Heft Nr. 16, S. 970**

Rittweger, Stephan/Zieglmeier, Dr. Christian,
Checkliste Mindestlohn, **NZA 2015, Heft Nr. 16, S. 976**

2. AGB-Kontrolle

Probezeitvereinbarung zweites Ausbildungsverhältnis

BAG, Urteil vom 12. Februar 2015
6 AZR 831/13

1. Die Vereinbarung einer Probezeit gemäß § 20 Satz 1 BBiG als solche unterliegt als zwingendes Recht keiner Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 307 ff. BGB.

2. Die Dauer der Probezeit ist bei Vereinbarung durch Allgemeine Geschäftsbedingungen als normausfüllende Klausel der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB zu unterziehen. (Ls.)

(Hinweis: Neben der in den Leitsätzen dargestellten Frage, inwieweit bei der Vereinbarung einer Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis eine AGB-Kontrolle stattfindet, ging es vorliegend auch um die Frage, ob und wann eine erneute Vereinbarung einer Probezeit zulässig ist, wenn ein rechtlich neues Berufsausbildungsverhältnis vereinbart wird.)

Klageverzichtsklausel in Aufhebungsvertrag

BAG, Urteil vom 12. März 2015
6 AZR 82/14

Ein formularmäßiger Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB, wenn ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte, die Drohung also widerrechtlich iSd. § 123 BGB ist. (Ls.)

(Literaturhinweis: Methfessel, Doreen/Weck, Peter, Klageverzicht im Aufhebungsvertrag: Hilfreich oder überbewertet?, DB 2015, Heft Nr. 42, S. 2457)

Sonderzahlungsanspruch durch schlüssiges Verhalten

BAG, Urteil vom 13. Mai 2015
10 AZR 266/14

1. Hat der Arbeitgeber über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg vorbehaltlos jeweils zum Jahresende eine als „Sonderzahlung“ bezeichnete Leistung in unterschiedlicher Höhe an einen Arbeitnehmer erbracht, darf der Arbeitnehmer daraus auf ein verbindliches Angebot i.S.v. § 145 BGB auf Leistung einer jährlichen Sonderzahlung schließen, deren Höhe der Arbeitgeber einseitig nach billigem Ermessen festsetzt.

2. Soweit der Senat – im Kontext einer betrieblichen Übung – in der Entscheidung vom 28.02.1996 (10 AZR 516/95, DB 1996, S. 1242) vertreten hat, bei der Leistung einer Zuwendung in jährlich individuell unterschiedlicher Höhe fehle es bereits an einer regelmäßigen gleichförmigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen und es komme darin lediglich der Wille des Arbeitgebers zum Ausdruck, in jedem Jahr neu „nach Gutdünken“ über die Zuwendung zu entscheiden, hält der Senat daran nicht fest.

3. Eine Sonderzahlung, die (auch) Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt innerhalb oder außerhalb des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Bei unterjährigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ergibt sich zum Fälligkeitszeitpunkt ein zeitanteiliger Anspruch auf die Sonderzahlung

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

(Hinweis: Mit den Ausführungen im zweiten Orientierungssatz gibt das BAG seine frühere Rechtsprechung zur betrieblichen Übung auf und verschärft sie. Nach der geänderten Rechtsprechung soll nun ein Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung auch dann entstehen können, wenn die Höhe der jährlichen Sonderzahlung in der Vergangenheit variierte. In diesem Fall besteht künftig ein Anspruch auf die Sonderzahlung in einer vom Arbeitgeber nach billigem Ermessen festzulegenden Höhe.)

Literaturhinweis:

Salamon, Dr. Erwin, Variable Vergütung: Anpassung von Zielen während des Bezugszeitraums, NZA 2015, Heft Nr. 18, S. 1089

3. Betriebliche Altersversorgung

Gesamtzusage – Gesamtversorgung

BAG, Urteil vom 13. Januar 2015
3 AZR 897/12

1. Ein im Wege der Gesamtzusage erteiltes Versorgungsversprechen ist regelmäßig dynamisch.
2. Verspricht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Gesamtversorgung, ist regelmäßig davon auszugehen, dass die Betriebsrente erst beansprucht werden kann, wenn gleichzeitig eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird. (Ls.)

(Literaturhinweis: Mit dieser und anderen Entscheidungen zur Auslegung von Versorgungszusagen befasst sich der Aufsatz von Hoch, Roland, Die Auslegung von Versorgungszusagen, DB 2015, Heft Nr. 44, S. 2575.)

Betriebsrentenanpassung im Konzern

BAG, Urteil vom 10. Februar 2015
3 AZR 37/14

Auszug aus den Orientierungssätzen der Richterinnen und Richter des BAG zur Anpassungsprüfung und –entscheidung nach § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG und zur wirtschaftlichen Lage des Versorgungsschuldners:

3. Maßgeblich ist die tatsächliche wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners und nicht eine fiktive, die bestehen würde, wenn unternehmerische Entscheidungen anders getroffen worden wären. Erträge, die der Versorgungsschuldner aufgrund einer mit der Muttergesellschaft getroffenen Verrechnungspreisabrede erzielt, sind bei der Bestimmung seiner wirtschaftlichen Lage daher zu berücksichtigen.
4. Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers wird durch dessen Ertragskraft im Ganzen geprägt. Deshalb sagt ein Arbeitsplatzabbau für sich betrachtet nichts über die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners aus. Der Arbeitgeber kann demzufolge eine Anpassung der Betriebsrenten nicht allein mit der Begründung ablehnen, eine Verpflichtung zur Betriebsrentenanpassung hätte einen Stellenabbau zur Folge.

(Hinweis: Um eine konzerninterne Verrechnungspreisabrede geht es auch in dem Urteil des BAG vom 21. April 2015 – 3 AZR 729/13. In diesem Fall hatte das BAG auch die Auswirkungen einer konzerninternen harten Patronatserklärung zu beurteilen. Nach Auffassung des BAG rechtfertigt diese dann keinen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage der Patronin, wenn aus der Patronatserklärung nicht hervorgeht, dass diese sich auch auf künftige Betriebsrentenanpassungen bezieht.)

Spätehenklausel - Altersdiskriminierung

BAG, Urteil vom 4. August 2015
3 AZR 137/13

Eine Spätehenklausel, die einem Arbeitnehmer Hinterbliebenenversorgung für seinen Ehegatten nur für den Fall zusagt, dass die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen ist, benachteiligt den Arbeitnehmer unzulässig wegen des Alters. (Ls.)

(Hinweis: Nach den Ausführungen des BAG kann die Benachteiligung nicht nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt werden, wonach bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit Unterscheidungen nach dem Alter unter erleichterten Voraussetzungen zulässig sind. Diese Bestimmung erfasst, so das BAG, nur die Alters- und Invaliditätsversorgung und nicht die Hinterbliebenenversorgung und damit auch nicht die Witwen-/Witwerversorgung.)

AGG-Fragen stellen sich bei der betrieblichen Altersversorgung auch im Hinblick auf Altersabstandsklauseln sowie Klauseln, die eine Hinterbliebenenversorgung für den Fall einer Eheschließung nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb ausschließen. Letztere hat das BAG für wirksam angesehen, BAG, Urteil vom 15. Oktober 2013 – 3 AZR 294/11. Zu Altersabstandsklauseln gibt es bisher keine abschließende BAG-Entscheidung.)

Versorgungsausgleich - Bindungswirkung

BAG, Urteil vom 10. November 2015
3 AZR 137/13

Nach § 10 Abs. 1 VersAusglG überträgt das Familiengericht bei einem im Wege der internen Teilung durchgeführten Versorgungsausgleich dem ausgleichsberechtigten Ehegatten ein Anrecht zu Lasten des Anrechts des Versorgungsberechtigten. An diesem Verfahren ist auch der Versorgungsträger beteiligt. Die Entscheidung des Familiengerichts entfaltet in einem nachfolgenden Rechtsstreit zwischen dem Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsträger über die Höhe der durch den Versorgungsausgleich bedingten Kürzung der Betriebsrente Bindungswirkung hinsichtlich des der Entscheidung zugrunde liegenden Berechnungswegs. (Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 10. November 2015)

Literaturhinweis:

**Ulbrich, Prof. Dr. Mathias / Britz, Dr. Tobias,
Anspruch auf vorzeitige Auszahlung einer betrieblichen Altersversorgung wegen finanzieller Notlage des Arbeitnehmers,
DB 2015, Heft Nr. 5, S. 247**

Der Aufsatz geht der Frage nach, ob ein in finanzielle Not geratener Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis das Recht hat, von seinem Arbeitgeber die vorzeitige Auszahlung einer für ihn eingerichteten betrieblichen Altersversorgung zu verlangen. Diese Frage war bereits Gegenstand verschiedener LAG-Entscheidungen.

4. Betriebsübergang

Gesamtbetriebsvereinbarung

BAG, Urteil vom 5. Mai 2015
1 AZR 763/13

1. Der Inhalt einer Gesamtbetriebsvereinbarung gilt nach einem Betriebsübergang in dem übertragenen Betrieb als Einzelbetriebsvereinbarung weiter, wenn ihr Gegenstand im Unternehmen des Betriebserwerbers nicht normativ geregelt ist.
2. Ein Arbeitnehmer kann die nach § 9 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG auf den Pensions-Sicherungs-Verein übergegangenen Ansprüche mit dessen Ermächtigung zur Insolvenztabelle anmelden und im Bestreitensfall gerichtlich weiterverfolgen. (Ls.)

Dynamik einer Verweisungsklausel

BAG, Beschluss vom 17. Juni 2015
4 AZR 61/14

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit seiner Auslegung von § 613a Abs. 1 BGB mit Unionsrecht ersucht. Dabei geht es um die Wirkung einer zwischen dem Betriebsveräußerer und dem Arbeitnehmer einzelvertraglich vereinbarten Klausel, die dynamisch auf einen Tarifvertrag verweist, im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber. (Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 17. Juni 2015)

(Hinweis: Das BAG weist in der Pressemitteilung darauf hin, dass nach seiner Auffassung der Erwerber eines Betriebsteils gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB an eine arbeitsvertragliche Vereinbarung in Form einer sogenannten dynamischen Bezugnahmeklausel vertraglich so gebunden ist, als habe er diese Vertragsabrede selbst mit dem Arbeitnehmer getroffen. Der EuGH soll klären, ob diese Auslegung dem Unionsrecht entspricht.

Literaturhinweis: *Haußmann, Dr. Katrin, Bleibt der Erwerber eines Betriebsteils nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB aufgrund dynamischer Bezugnahmeklausel dauerhaft an Tarifverträge gebunden?, DB 2015, Heft Nr. 27-28, S. 1605)*

Literaturhinweis:

Mückl Dr. Patrick,
Betriebsübergang und Matrix-Struktur – Welche Arbeitnehmer sind erfasst?,
DB 2015, Heft Nr. 46, S. 2695

Der Aufsatz befasst sich mit den rechtlichen Besonderheiten von Betriebsübergängen bei Matrix-Strukturen.

5. Betriebsverfassungsrecht

Mitbestimmung bei Personalgestaltung

BAG, Beschluss vom 17. Februar 2015
1 ABR 45/13

Die Beendigung des Einsatzes eines zur Arbeitsleistung gestellten Arbeitnehmers infolge der Kündigung des ihn betreffenden Personalüberlassungsvertrags durch den Einsatzarbeitgeber ist keine Versetzung iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG. Sie unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats des Einsatzbetriebs nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. (Ls.)

(Hinweis: Nach der Definition des BetrVG ist unter Versetzung die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs zu verstehen, die entweder die Dauer von einem Monat voraussichtlich überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Damit knüpft die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung an die tatsächliche Zuweisung eines neuen Arbeitsbereichs als Realakt an. Der bloße Entzug des bisherigen Arbeitsbereichs ohne Übertragung eines neuen ist keine Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs im versetzungsrechtlichen Sinne.)

Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze

BAG, Beschluss vom 17. März 2015
1 ABR 48/13

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze nach § 94 Abs. 2 BetrVG erstreckt sich auch auf die Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens. Vollzieht sich dieses auf der Grundlage von Mitarbeitergesprächen, werden diese vom Mitbestimmungsrecht erfasst. (Ls.)

Unterlagen im Bewerbungsverfahren

BAG, Beschluss vom 14. April 2015
1 ABR 58/13

Dem Betriebsrat sind nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht nur die Unterlagen der nicht berücksichtigten Bewerber vorzulegen, sondern auch solche Schriftstücke, die der Arbeitgeber im Rahmen des Bewerbungsverfahrens über die Bewerber erstellt hat. Zu den vorzulegenden Bewerbungsunterlagen gehören solche Unterlagen aber nur, wenn sie der Arbeitgeber bei seiner Auswahlentscheidung berücksichtigt. Aufzeichnungen, die hierfür ohne jegliche Bedeutung sind, muss der Arbeitgeber nicht vorlegen. (*Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG*)

(Hinweis: Die Unterrichtung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG soll es dem Betriebsrat ermöglichen, aufgrund der mitgeteilten Tatsachen zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt. Da der Betriebsrat kein Teilnahmerecht an den mit Bewerbern geführten Personalgesprächen hat, muss der Arbeitgeber sein dadurch bewirktes Informationsdefizit nicht dadurch ausgleichen, dass er die mit den Bewerbern geführten Gespräche oder ihren wesentlichen Inhalt wiedergibt. Der Arbeitgeber muss seine Auswahl auch nicht rechtfertigen. Er muss den Betriebsrat lediglich über die wesentlichen Tatsachen und Einschätzungen unterrichten, die ihn zu der getroffenen Entscheidung veranlassen haben.

Literaturhinweis: Beck, Dr. Charlotte, *Umfang der Vorlagepflicht des Arbeitgebers bei Einstellungen nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG*, DB Heft Nr. 46, S. 2701)

Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern

BAG, Beschluss vom 4. November 2015
7 ABR 42/13

Wahlberechtigte Leiharbeitnehmer auf Stammarbeitsplätzen sind für den Schwellenwert von in der Regel mehr als 8.000 Arbeitnehmern mitzuzählen, ab dessen Erreichen die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nach dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) grundsätzlich nicht mehr als unmittelbare Wahl, sondern als Delegiertenwahl durchzuführen ist. *(Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 4. November 2015)*

(Hinweis: Das Mitbestimmungsgesetz bezieht sich hinsichtlich des Arbeitnehmerbegriffs auf die Definition in § 5 Abs. 1 BetrVG. Das BAG weist in seiner Pressemitteilung darauf hin, dass es mit der Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung fortführt, wonach die Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern als Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs insbesondere von einer normzweckorientierten Auslegung des jeweiligen gesetzlichen Schwellenwertes abhängt. Unter dieser Prämisse hält das BAG bei § 9 Abs. 1 und Abs. 2 jedenfalls die Berücksichtigung von wahlberechtigten Leiharbeitnehmern auf Stammarbeitsplätzen für erforderlich. Zu anderen Schwellenwerten der Unternehmensmitbestimmung musste das BAG keine Entscheidung treffen.)

Sozialplanabfindung und Klageverzichtsprämie

BAG, Urteil vom 8. Dezember 2015
1 AZR 595/14

Ein Sozialplan kann die Zahlung einer Abfindung auf Arbeitnehmer beschränken, die wegen der Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Hingegen darf eine Betriebsvereinbarung, nach der Arbeitnehmer eine Sonderprämie erhalten, wenn sie auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten, nicht solche ausschließen, die im Anschluss an ihre Entlassung anderweitig beschäftigt werden und von der Durchführung eines Kündigungsschutzverfahrens absehen. *(Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 8. Dezember 2015)*

Literaturhinweise:

**Kleinebrink, Prof. Dr. Wolfgang,
Kontrolle der Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns durch den Betriebsrat,
DB 2015, Heft Nr. 7, S. 375**

Der Aufsatz befasst sich mit der Frage, ob und gegebenenfalls welche Rechte ein Betriebsrat hat, wenn er die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nach dem Mindestlohngesetz kontrollieren möchte. In diesem Zusammenhang enthält der Aufsatz auch Hinweise auf einschlägige BAG-Urteile sowie weitere Literaturhinweise.

Kort, Dr. Michael,
Informationsrechte des Betriebsrats nach § 80 II BetrVG bei Mitarbeitergesprächen,
Zielvereinbarungen und Talent Management,
NZA 2015, Heft Nr. 9, S. 520

In dem Aufsatz wird erörtert, unter welchen Voraussetzungen der Betriebsrat Informationsrechte im Hinblick auf Mitarbeitergespräche etc. hat. Dabei wird herausgearbeitet, dass Informationsrechte nur bei einem Aufgabenbezug des Betriebsrates bestehen, d. h. nur dann, wenn und soweit Mitarbeitergespräche potenziell mitwirkungs- oder mitbestimmungspflichtig sind.

Lüders, Dr. Holger/Weller, Bernd,
Die Kosten des Betriebsratsanwalts – Wann und in welcher Höhe muss der Arbeitgeber
die Anwaltskosten des Betriebsrats tragen?,
DB 2015, Heft Nr. 37, S. 2149

6. Gleichbehandlung

Diskriminierungsschutz bei Scheinbewerbung?

BAG, Beschluss vom 18. Juni 2015
8 AZR 848/13

Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat dem Gerichtshof der Europäischen Union ua. folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist das Unionsrecht dahingehend auszulegen, dass auch derjenige „Zugang zur Beschäftigung oder zur abhängigen Erwerbstätigkeit“ sucht, aus dessen Bewerbung hervorgeht, dass nicht eine Einstellung und Beschäftigung, sondern nur der Status als Bewerber erreicht werden soll, um Entschädigungsansprüche geltend machen zu können? (*Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 18. Juni 2015*)

Die Position des BAG ergibt sich aus den *Orientierungssätzen der Richterinnen und Richter des BAG*:

1. Nach deutschem Recht ist derjenige nicht Bewerber nach § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG und damit nicht Beschäftigter i.S.d. § 7 Abs. 1 AGG, der nicht eine Einstellung oder Beschäftigung anstrebt, sondern die Bewerbung nur abgibt, um den (formellen) Status als Bewerber zu erlangen.

2. Ob eine solche rein formale oder auch Scheinbewerbung vorliegt, kann sich aus den Umständen der Bewerbung, insb. dem Bewerbungsschreiben ergeben.

(Hinweis: Im konkreten Fall ging das BAG aufgrund der Formulierung des Bewerbungsschreibens und des weiteren Verhaltens des Bewerbers davon aus, dass sich dieser nicht mit dem Ziel einer Einstellung beworben hat. Nach Auffassung des BAG ist er daher nicht als „Bewerber“ und „Beschäftigter“ im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG anzusehen. Der EuGH soll nun prüfen, ob nach Unionsrecht vorausgesetzt wird, dass wirklich der Zugang zur Beschäftigung gesucht wird und eine Einstellung bei dem Arbeitgeber tatsächlich gewollt ist, oder ob allein das Vorliegen einer formalen Bewerbung für den unionsrechtlichen Schutz ausreicht.

Literaturhinweis: Horcher, Dr. Michael, Scheinbewerbungen auf dem unionsrechtlichen Prüfstand, NZA 2015, Heft Nr. 17, S. 1047)

Sozialplanabfindung – Benachteiligung Behinderung

BAG, Urteil vom 17. November 2015
1 AZR 938/13

Eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Bemessung einer Sozialplanabfindung ist unwirksam, wenn sie schwerbehinderte Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern, die in gleicher Weise wie sie von einem sozialplanpflichtigen Arbeitsplatzverlust betroffen sind, schlechter stellt. (*Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 17. November 2015*)

Exkurs: Wichtige Entscheidungen anderer Gerichte

Ausschluss Schwerbehinderter von Sozialplanabfindung

BVerfG, Beschluss vom 25. März 2015
1 BvR 2803/11

Die Auffassung, dass der Ausschluss eines Mitarbeiters von den Begünstigungen des Sozialplans dann keine Benachteiligung darstellt, wenn er durch den Bezug einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung anderweitig abgesichert ist und eine Benachteiligung durch die befristete Erwerbsunfähigkeitsrente im Ergebnis kompensiert wird, ist mit Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG vereinbar. Der Einschätzungsspielraum der Betriebsparteien bei betrieblichen Vereinbarungen umfasst auch die Entscheidung, begrenzte Mittel für Abfindungen bei Betriebsschließungen im Hinblick auf unterschiedliche Bedarfssituationen zu verteilen. Dabei dürfen sich die Betriebsparteien auf typisierende Prognosen über wirtschaftliche Nachteile einschließlich der Annahme stützen, dass rentenberechtigte Beschäftigte wirtschaftlich abgesichert seien.

7. Kündigungsrecht

Teilzeit – Betriebsbedingte Änderungskündigung

BAG, Urteil vom 20. Januar 2015
9 AZR 860/13

1. Die Ablehnung eines von dem Arbeitnehmer geäußerten Teilzeitverlangens durch den Arbeitgeber ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Ob der Arbeitgeber eine solche Erklärung abgegeben hat, ist im Wege der Auslegung zu ermitteln.
2. Lehnt der Arbeitgeber den auf § 8 TzBfG gestützten Antrag des Arbeitnehmers nicht binnen eines Monats vor dem gewünschten Beginn der Teilzeittätigkeit ab, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang (§ 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG) und die von ihm begehrte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit gilt als festgelegt (§ 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG). Das Gesetz fingiert auf diese Weise eine Vertragsänderung. Der Arbeitgeber muss sich so behandeln lassen, als hätte er der angetragenen Vertragsänderung zugestimmt.
3. Erklärt der Arbeitgeber eine Änderungskündigung mit dem Ziel, den Rechtszustand, der gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TzBfG eingetreten ist, zu beseitigen, kann er im Kündigungsrechtsstreit zur Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen grundsätzlich nur solche Tatsachen vortragen, die er dem Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers vor Ablauf der einmonatigen Frist des § 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG nicht hätte entgegenhalten können. (*Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG*)

Betriebsbedingte Änderungskündigung – Sozialauswahl

BAG, Urteil vom 29. Januar 2015
2 AZR 164/14

Im Rahmen der Sozialauswahl ist eine um drei Jahre längere Betriebszugehörigkeit nicht geeignet, drei Unterhaltspflichten aufzuwiegen, wenn der Unterhaltsverpflichtete seinerseits eine Betriebszugehörigkeit von immerhin sechs Jahren aufzuweisen hat. (*Ls.*)

Kündigungsfrist – Günstigkeitsvergleich

BAG, Urteil vom 29. Januar 2015
2 AZR 280/14

Eine vertragliche Kündigungsfrist kann sich gegen die maßgebliche gesetzliche Kündigungsfrist nur durchsetzen, wenn sie in jedem Fall zu einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Es genügt nicht, dass die vertragliche Regelung für die längere Zeit innerhalb eines Kalenderjahres den besseren Schutz gewährt. (*Ls.*)

Verdachtskündigung Berufsausbildungsverhältnis

BAG, Urteil vom 12. Februar 2015
6 AZR 845/13

Der dringende Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Auszubildenden kann einen wichtigen Grund zur Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG darstellen. *(Ls.)*

Konsultation bei Massenentlassung

BAG, Urteil vom 26. Februar 2015
2 AZR 955/13

Eine Stellungnahme nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG liegt nur vor, wenn sich der Erklärung entnehmen lässt, dass der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte als gewahrt ansieht und er eine abschließende Meinung zu den vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigungen geäußert hat. *(Ls.)*

Altersgruppenbezogene Sozialauswahl

BAG, Urteil vom 26. März 2015
2 AZR 478/13

1. § 1 III 2 KSchG gestattet die Vornahme der Sozialauswahl im Rahmen von Altersgruppen, wenn dies zur Sicherung einer ausgewogenen Altersstruktur der Belegschaft im betrieblichen Interesse liegt.
2. Eine solche Ausnahme von dem Grundsatz des § 1 III 1 KSchG, dass die Sozialauswahl innerhalb der gesamten Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer stattzufinden hat, ist nur gerechtfertigt, wenn innerhalb der Vergleichsgruppe nach sachlichen Kriterien Altersgruppen gebildet werden, die prozentuale Verteilung der Belegschaft auf die Altersgruppen festgestellt und die Gesamtzahl der auszusprechenden Kündigungen diesem Proporz entsprechend auf die einzelnen Altersgruppen verteilt wird.
3. Die Beteiligung der einzelnen Altersgruppen an dem Personalabbau hat auch im Anwendungsbereich des § 1 V 2 KSchG streng proportional zu erfolgen.
4. Eine altersgruppenbezogene Sozialauswahl führt zu einem – groben – Auswahlfehler in Bezug auf den klagenden Arbeitnehmer, wenn ihre Voraussetzungen nicht vorliegen und innerhalb der dann insgesamt zu betrachtenden Vergleichsgruppe ein in dem erforderlichen Maß weniger schutzbedürftiger Arbeitnehmer verschont bleibt. *(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)*

Außerordentliche Kündigung – Nutzung dienstlicher Ressourcen

BAG, Urteil vom 16. Juli 2015
2 AZR 85/15

Ein Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann darin liegen, dass ein Arbeitnehmer privat beschaffte Bild- oder Tonträger während der Arbeitszeit unter Verwendung seines dienstlichen Computers unbefugt und zum eigenen oder kollegialen Gebrauch auf dienstliche „DVD-“ bzw. „CD-Rohlinge“ kopiert.

Das gilt unabhängig davon, ob darin zugleich ein strafbewehrter Verstoß gegen das Urheberrechtsgesetz liegt. (*Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 16. Juli 2015*)

Altersdiskriminierende Kündigung

BAG, Urteil vom 23. Juli 2015
6 AZR 357/14

Eine altersdiskriminierende Kündigung ist im Kleinbetrieb nach § 134 BGB iVm. § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG unwirksam. (*Ls.*)

(Hinweis: Vorliegend hatte der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben unter anderem angeführt, dass die Klägerin „inzwischen pensionsberechtigt“ sei. Im Prozess konnte er keinen ausreichenden Beweis dafür liefern, dass die wegen der Erwähnung der „Pensionsberechtigung“ zu vermutende Altersdiskriminierung nicht vorliegt.)

Exkurs: Wichtige EuGH-Entscheidungen

GmbH-Geschäftsführer und Massenentlassung

EuGH, Urteil vom 9. Juli 2015
C-229/14 „Balkaya“

1. Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung oder Praxis entgegensteht, die bei der Berechnung der in dieser Vorschrift genannten Zahl von Arbeitnehmern ein Mitglied der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unberücksichtigt lässt, das seine Tätigkeit nach Weisung und Aufsicht eines anderen Organs dieser Gesellschaft ausübt, als Gegenleistung für seine Tätigkeit eine Vergütung erhält und selbst keine Anteile an dieser Gesellschaft besitzt.

2. Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 ist dahin auszulegen, dass eine Person wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die im Rahmen eines Praktikums ohne Vergütung durch ihren Arbeitgeber, jedoch finanziell gefördert und anerkannt durch die für Arbeitsförderung zuständigen öffentlichen Stellen, in einem Unternehmen praktisch mitarbeitet, um Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren, als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift anzusehen ist. (*Tenor*)

(Hinweis: Nach Auffassung des EuGH sind jedenfalls nicht am Kapital beteiligte GmbH-Geschäftsführer als Arbeitnehmer im Sinne der europäischen Massenentlassungsrichtlinie anzusehen. Maßgeblich für diese Einordnung ist, dass bei Fremdgeschäftsführern mit einer Weisungsgebundenheit gegenüber den Gesellschaftern von einem Unterordnungsverhältnis auszugehen ist, das für Arbeitnehmer typisch ist. Mit dieser Entscheidung führt der EuGH seine Rechtsprechung zum weiten unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff fort. Unter Zugrundelegung dieser Rechtsauffassung sind Fremdgeschäftsführer bei der Ermittlung der Anzeigepflicht nach § 17 KSchG mitzuzählen. Allerdings kann der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff nur gelten, soweit es um nationales Recht geht, das europäische Richtlinien umsetzt. Sofern nationale Bestimmungen einen Arbeitnehmerbegriff verwenden, ohne dass der Regelung eine europäische Vorgabe zugrunde liegt – z. B. beim allgemeinen Kündigungsschutzrecht –, wäre dies nicht der Fall.

Literaturhinweise: Urteilsanmerkungen von **Arnold, Dr. Christian, NJW 2015, Heft Nr. 34, S. 2484**, und **Lingemann, Dr. Stefan/Otte, Jörn, DB 2015, Heft Nr. 34, S. 1965**; **Kleinebrink, Dr. Wolfgang/Commandeur, Dr. Gert, Der „neue“ Betriebsbegriff bei Massenentlassungen und dessen Folgen, NZA 2015, Heft Nr. 14, S. 853**

Schwellenwert für Massenentlassungsanzeige

EuGH, Urteil vom 11. November 2015
C-422/14 „Pujante Rivera“

1. 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 ist dahin auszulegen, dass Arbeitnehmer mit einem für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossenen Vertrag zu den Arbeitnehmern gehören, die im Sinne dieser Bestimmung „in der Regel“ in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind.

2. Im Hinblick auf die Feststellung, ob eine „Massenentlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 vorliegt und diese damit anwendbar ist, ist die in Unterabs. 2 dieser Bestimmung enthaltene Voraussetzung, dass „die Zahl der Entlassungen mindestens 5 beträgt“, dahin auszulegen, dass sie sich nicht auf Beendigungen des Arbeitsvertrags bezieht, die einer Entlassung gleichgestellt werden, sondern nur auf Entlassungen im eigentlichen Sinne.

3. Die Richtlinie 98/59 ist dahin auszulegen, dass es unter den Begriff „Entlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a dieser Richtlinie fällt, wenn ein Arbeitgeber einseitig und zulasten des Arbeitnehmers aus nicht in dessen Person liegenden Gründen eine erhebliche Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsvertrags vornimmt. (*Urteilsausspruch des EuGH*)

Literaturhinweise:

Marquardt, Florian,
Altersgruppenbildung bei der Sozialauswahl hat streng proportional zu erfolgen,
DB 2015, Heft Nr. 34, S. 1967

Der Autor bezieht sich auf das Urteil des BAG vom 26. März 2015 – 2 AZR 478/13, in dem das BAG die Anforderungen an die Altersgruppenbildung bei der Sozialauswahl nochmals detailliert dargestellt hat.

Plocher, Eva Maria,
Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei Krankheit,
DB 2015, Heft Nr. 36, S. 2083

Es handelt sich um den zweiten Teil der Aufsatzreihe zum Thema „Krankheitsbedingte Fehlzeiten als Herausforderung für das Personalmanagement“. Der Aufsatz befasst sich mit den einzelnen Facetten und Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung, mit Fallkonstellationen einer verhaltensbedingten Kündigung sowie mit den Rechtsfolgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

8. Schwerbehindertenrecht / SGB IX

Krankheitsbedingte Kündigung und BEM

BAG, Urteil vom 13. Mai 2015
2 AZR 565/14

Auszug aus den Orientierungssätzen der Richterinnen und Richter des BAG:

3. Um darzutun, dass die Kündigung dem Verhältnismäßigkeitsprinzip genügt und ihm keine milderen Mittel zur Überwindung der krankheitsbedingten Störung des Arbeitsverhältnisses als die Beendigungskündigung offenstanden, muss der Arbeitgeber, der entgegen § 84 Abs. 2 SGB IV kein BEM durchgeführt hat, dessen objektive Nutzlosigkeit darlegen. Hierzu hat er umfassend und detailliert vorzutragen, warum – auch nach ggf. zumutbaren Umorganisationsmaßnahmen – weder ein weiterer Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich gewesen wären und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit hätte eingesetzt werden können, warum also ein BEM in keinem Fall dazu hätte beitragen können, neuerlichen Krankheitszeiten bzw. der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

4. Ist dem Arbeitnehmer eine Rente wegen voller Erwerbsminderung i.S.d. § 43 Abs. 2 SGB VI bewilligt worden, belegt dies allein nicht die objektive Nutzlosigkeit eines BEM.

Literaturhinweise:

**Kempter, Michael/Steinat, Dr. Björn,
Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX,
NZA 2015, Heft Nr. 14, S. 840**

Der Aufsatz behandelt die rechtlichen und praktischen Fragestellungen im Zusammenhang mit der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

**Plocher, Eva Maria,
Betriebliches Eingliederungsmanagement und besondere Aspekte bei Langzeiterkrankungen,
DB 2015, Heft Nr. 49, S. 2875**

Es handelt sich um den dritten Teil der Aufsatzreihe zum Thema „Krankheitsbedingte Fehlzeiten als Herausforderung für das Personalmanagement“. Der Aufsatz befasst sich mit dem Verfahren und der Bedeutung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.

9. Tarifrecht

Verlängerung sachgrundlos befristeter Verträge

BAG, Urteil vom 18. März 2015
7 AZR 272/13

1. Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG können durch Tarifvertrag nicht nur entweder die Höchstdauer der Befristung oder die Anzahl der Verlängerungen sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge, sondern kumulativ beide Vorgaben abweichend von § 13 Abs. 2 Satz 1 TzBfG geregelt werden.

2. Diese Dispositionsbefugnis der Tarifvertragsparteien ist zwar im Hinblick auf den systematischen Gesamtzusammenhang und den Zweck des TzBfG sowie aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen nicht unbegrenzt. Eine tarifvertragliche Regelung, die die zulässige Höchstdauer sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse auf 48 Monate und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen auf sechs festlegt, ist jedoch wirksam. *(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)*

Günstigkeitsvergleich

BAG, Urteil vom 15. April 2015
4 AZR 587/13

1. Eine Kollision zwischen den kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis normativ geltenden und den aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifvorschriften ist nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) zu lösen. Danach hat ein Vergleich der in einem inneren sachlichen Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen zu erfolgen (sog. Sachgruppenvergleich).

2. Die Dauer der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Arbeitsleistung und das ihm dafür zustehende Arbeitsentgelt bilden bei der Durchführung des Günstigkeitsvergleichs grundsätzlich eine einheitliche Sachgruppe, da beide Hauptleistungspflichten in einem engen, inneren sachlichen Zusammenhang stehen.

3. Ist nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die einzelvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, bleibt es bei der zwingenden, normativen Geltung des Tarifvertrags. *(Ls.)*

Stichtagsregelung für Gewerkschaftsmitglieder

BAG, Urteil vom 15. April 2015
4 AZR 796/13

Ein Haustarifvertrag, der einen sozialplanähnlichen Inhalt hat, kann für Leistungen, die zur Abmilderung der wirtschaftlichen und sozialen Nachteile an tarifgebundene Arbeitnehmer gezahlt werden, eine Stichtagsregelung vorsehen, nach der ein Anspruch nur für die Mitglieder besteht, die zum Zeitpunkt der tariflichen Einigung der Gewerkschaft bereits beigetreten waren.

(Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 15. April 2015)

(Hinweis: Das Urteil betrifft das Thema Differenzierungsklausel. Schon aus der Pressemitteilung geht hervor, dass das BAG sich eingehend mit den unterschiedlichen Möglichkeiten einer tariflichen Differenzierung beschäftigt hat. Vorliegend handelte es sich nicht um eine sogenannte einfache Differenzierungsklausel, die zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Außenseitern unterscheidet. Vielmehr ging es um eine Differenzierung zwischen verschiedenen Gruppen von Gewerkschaftsmitgliedern. In einer derartigen „Binnendifferenzierung“ liegt nach Auffassung des BAG kein Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit.)

Schadensersatz von Dritten bei Arbeitskampf

BAG, Urteil vom 25. August 2015
1 AZR 754/13

Die von einem Streik der Fluglotsen am 6. April 2009 am Stuttgarter Flughafen betroffenen Luftverkehrsgesellschaften haben gegen die streikführende Gewerkschaft keine Schadensersatzansprüche wegen ausgefallener, verspäteter oder umgeleiteter Flüge. (Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 25. August 2015)

Exkurs: Wichtige Entscheidung von anderen Gerichten

Tarifunfähigkeit der CGZP

BVerfG, Beschluss vom 25. April 2015
1 BvR 2314/12

Die Feststellung der Tarifunfähigkeit der CGZP mit Wirkung für die Vergangenheit genügt den Anforderungen an den im Rechtsstaatsprinzip aus Art. 20 Abs. 3 GG verankerten Grundsatz des Vertrauensschutzes in seiner Ausprägung als Rückwirkungsverbot. Die Arbeitsgerichte konnten die Tarifunfähigkeit der CGZP mit Wirkung für die Vergangenheit feststellen, ohne gegen den verfassungsrechtlichen Grundsatz des Vertrauensschutzes zu verstoßen.

(Hinweis: Das BVerfG hat die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen, weil sie keine grundsätzliche Bedeutung und keine Aussicht auf Erfolg hat.)

Literaturhinweis:

**Löwisch, Dr. Dr. h.c. Manfred,
Tarifeinheit und die Auswirkungen auf das Streikrecht,
DB 2015, Heft Nr. 19, S. 1103**

Der Aufsatz befasst sich mit der Frage, inwiefern das Tarifeinheitsgesetz Auswirkungen auf das Streikrecht haben wird. Er kommt zu dem Ergebnis, dass sich das Prinzip der Tarifeinheit nur sehr beschränkt zur Eindämmung von Streiks kleinerer Gewerkschaften eignet.

Stichwortverzeichnis

Altersdiskriminierung	13, 22
Arbeitnehmerüberlassung	7
Arbeitsunfähigkeit	4, 5
Aufhebungsvertrag	10
Befristung	3, 25
BEM	24
Berufsausbildung.....	5, 7, 10, 21
Beschäftigtendatenschutz	4
Betriebsrentenanpassung	12
Beurteilungsgrundsätze	15
Bewerbung	18
Bewerbungsverfahren	15
Bezugnahmeklausel	2, 14
Differenzierungsklausel	26
Elternzeit.....	6
Gesamtbetriebsvereinbarung.....	14
Gleichbehandlung	16
Günstigkeitsprinzip	25
Haustarifvertrag	25
Kündigung, Freistellung.....	3
Kündigung, krankheitsbedingt	23, 24
Kündigungsfrist.....	20
Leiharbeitnehmer.....	16
Massenentlassung	21, 22, 23
Mindestlohn.....	9, 16
Praktikum.....	7
Probezeit.....	7, 10
Rente.....	3
Sachgrund.....	4
Sonderzahlungen.....	10
Sozialauswahl.....	20, 21, 23
Sozialplan.....	16
Sozialplanabfindung.....	18, 19
Tarifeinheit	26
Tariffähigkeit	26
Teilzeit.....	2, 20
Urlaub.....	2, 3, 6, 7
Urlaubsabgeltung	3, 6
Versetzung	15
Versorgungsausgleich	13
Videoaufnahmen	4