

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 2016

Inhalt

1. Arbeitsvertragsrecht	2
2. Kündigungsrecht	9
3. Betriebsverfassungsrecht.....	11
4. Tarifrecht	14
5. Betriebliche Altersvorsorge	15
6. Gleichbehandlung / Schwerbehindertenrecht	17

Hinweis:

Es handelt sich um eine Zusammenstellung der Entscheidungen vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2016. Die Entscheidungen liegen teilweise nur als Pressemitteilungen des BAG vor. Leitsätze sind als solche (*Ls.*) gekennzeichnet.

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 des BAG mit dem Zusatz „*Os.*“.

1. Arbeitsvertragsrecht

Bonusanspruch - Leistungsbestimmung durch das Gericht

BAG, Urteil vom 3. August 2016
10 AZR 710/14

Die richterliche Ersatzleistungsbestimmung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB ist auf Grundlage des Vortrags der Parteien zu treffen. Eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinn besteht nicht. Jede Partei ist im Sinne einer Obliegenheit gehalten, die für ihre Position sprechenden Umstände vorzutragen, damit sie vom Gericht berücksichtigt werden können. (Ls.)

Behält sich der Arbeitgeber vertraglich vor, über die Höhe eines Bonusanspruchs nach billigem Ermessen zu entscheiden, unterliegt diese Entscheidung der vollen gerichtlichen Überprüfung. Entspricht die Entscheidung nicht billigem Ermessen, ist sie gemäß § 315 Abs. 3 BGB* unverbindlich und die Höhe des Bonus durch das Gericht auf Grundlage des Vortrags der Parteien festzusetzen.

Der Kläger war vom 1. Januar 2010 bis zum 30. September 2012 bei der deutschen Niederlassung der Beklagten, einer internationalen Großbank, als Managing Director beschäftigt. Vertraglich war vereinbart, dass der Kläger am jeweils gültigen Bonussystem und/oder am Deferral Plan teilnimmt. Entsprechend der vertraglichen Vereinbarung erhielt er für das Geschäftsjahr 2009 eine garantierte Leistung i.H.v. 200.000,00 Euro, für das Geschäftsjahr 2010 eine Leistung i.H.v. 9.920,00 Euro. Für das Jahr 2011 erhielt der Kläger keinen Bonus oder Deferral Award. Andere Mitarbeiter erhielten Leistungen, die sich der Höhe nach überwiegend zwischen einem Viertel und der Hälfte der jeweiligen Vorjahresleistung bewegten.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Zahlung eines Bonus für das Geschäftsjahr 2011, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, mindestens aber 52.480,00 Euro. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung eines Bonus i.H.v. 78.720,00 Euro verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Beklagten mit der Begründung abgewiesen, der Kläger habe keine hinreichenden Anhaltspunkte vorgetragen, die eine gerichtliche Festsetzung der Bonushöhe ermöglichten.

Die vom Senat zugelassene Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Kläger hat nach den vertraglichen Vereinbarungen der Parteien einen Anspruch auf einen Bonus und/oder Deferral Award, der nach billigem Ermessen festzusetzen war. Mangels hinreichender Darlegungen der Beklagten zur Berechtigung der Festsetzung auf Null für das Jahr 2011 ist diese Festsetzung unverbindlich. Die Leistungsbestimmung hat in einem solchen Fall gemäß § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB durch das Gericht zu erfolgen. Grundlage ist dafür der Sachvortrag der Parteien;

eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinn gibt es nicht. Äußert sich der bestimmungsberechtigte Arbeitgeber zu bestimmten Faktoren nicht, geht dies nicht zu Lasten des Arbeitnehmers. Von diesem kann kein Vortrag zu Umständen verlangt werden, wie z.B. der Höhe eines Bonustopfes, die außerhalb seines Kenntnisbereichs liegen. Auf die Erhebung einer Auskunftsklage kann er regelmäßig nicht verwiesen werden. Vielmehr ist die Leistung durch das Gericht aufgrund der aktenkundig gewordenen Umstände (z.B. Höhe der Leistung in den Vorjahren, wirtschaftliche Kennzahlen, Ergebnis einer Leistungsbeurteilung) festzusetzen. Eine gerichtliche Leistungsfestsetzung scheidet nur dann ausnahmsweise aus, wenn jegliche Anhaltspunkte hierfür fehlen. Dies war hier entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht der Fall. Da die gerichtliche Bestimmung der Leistung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB regelmäßig Sache der Tatsacheninstanzen ist, hat der Senat den Rechtsstreit zur Festsetzung der Bonushöhe für das Geschäftsjahr 2011 an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

(Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 41/16 vom 3. August 2016)

Sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis im Anschluss an ein Heimarbeitsverhältnis

BAG, Urteil vom 24. August 2016
7 AZR 342/14

Ein früheres Heimarbeitsverhältnis steht der sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht entgegen. Ein Heimarbeitsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. (Ls.)

Die Klägerin war zunächst für die Beklagte als Heimarbeiterin tätig. Anschließend wurde sie aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages für die Dauer von einem Jahr beschäftigt. Der befristete Arbeitsvertrag wurde durch einen Ergänzungsvertrag um ein weiteres Jahr verlängert. Die Klägerin hat die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund der Befristung geendet hat.

Nach Ansicht des BAG ist die Befristung des Arbeitsvertrags wirksam. Der Arbeitsvertrag konnte nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die Dauer von zwei Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grunds befristet werden. Eine sachgrundlose Befristung sei zwar nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe. Ein Heimarbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 1 HAG sei jedoch kein Arbeitsverhältnis im Sinne von § 14 Abs. 2 TzBfG. Die Frage, ob ein solches Arbeitsverhältnis vorgelegen habe, richte sich nach den allgemeinen Regeln. Heimarbeiter seien jedoch mangels der erforderlichen persönlichen Abhängigkeit keine Arbeitnehmer iSd. allgemeinen Arbeitnehmerbegriffs, sodass auch kein Arbeitsverhältnis vorliege.

(Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 43/16 vom 24. August 2016)

Sachgrund der Vertretung

BAG, Urteil vom 24. August 2016
7 AZR 41/15

Dem Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG steht nicht entgegen, dass der Arbeitgeber über keine ausreichende Personalreserve für Fälle von Krankheit, Urlaub und Freistellung verfügt, um das regelmäßig anfallende Arbeitspensum mit der unbefristeten Stammebelegschaft zu bewältigen.

Es kommt auch nicht darauf an, ob nach dem vorgesehenen Vertragsende des befristet Beschäftigten weiterhin betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung besteht. Es ist nur auf den Beschäftigungsbedarf abzustellen, der aus der Abwesenheit der Stammkraft resultiert.

Hinweis: In dem Urteil hatte das BAG auch zu entscheiden, ob sich der Arbeitgeber nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs nicht auf den Sachgrund hätte berufen dürfen, denn die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Dies wurde im vorliegenden Fall jedoch verneint.

Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit

BAG, Urteil vom 2. November 2016
10 AZR 596/15

Während der Dauer einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur dann anweisen, zu einem Personalgespräch in den Betrieb zu kommen, wenn hierfür ein dringender betrieblicher Anlass besteht, der einen Aufschub der Weisung auf einen Zeitpunkt nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit nicht gestattet, und die persönliche Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb dringend erforderlich ist und ihm zugemutet werden kann. (Ls.)

Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhandelter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen. Eine hierauf begründete Abmahnung des Beschäftigten ist gem. § 242, 1004 BGB wieder aus der Personalakte zu entfernen

(Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 59/16 vom 2. November 2016)

Schriftformerfordernis bei der Inanspruchnahme von Elternzeit

BAG, Urteil vom 10. Mair 2016
9 AZR 145/15

Die Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB ist Wirksamkeitsvoraussetzung des Elternzeitverlangens.

Das Schriftformerfordernis bei der Inanspruchnahme der Elternzeit (§ 16 Abs. 1 S. 1 BEEG a.F.) schützte aber nicht nur den Arbeitgeber als Erklärungsempfänger. Es entfaltete darüber hinaus für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer eine Warnfunktion. Durch die Inanspruchnahme von Elternzeit wird das Arbeitsverhältnis für die Dauer von bis zu drei Jahren zum Ruhen gebracht. Die Ausübung des Gestaltungsrechts muss daher wohlüberlegt sein, zumal eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit nach § 16 Abs. 3 S. 1 BEEG a.F. grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich war.

Für ein wirksames Elternzeitverlangen wirkt die Einhaltung der Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB konstitutiv. Anhaltspunkte dafür, dass der Gesetzgeber die Formvorschrift eingeführt hat, ohne diese i.S.v. § 125 S. 1 BGB einzuordnen, fehlen.

Da es sich bei der Inanspruchnahme von Elternzeit um eine empfangsbedürftige Willenserklärung handelt, wird die Erklärung nur wirksam, wenn die formgerecht errichtete Erklärung dem Erklärungsempfänger zugeht. Beim Telefax genügt der Zugang der Ablichtung nicht dem Schriftformgebot. (Os.)

Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers

BAG, EuGH-Vorlage vom 18. Oktober
2016
9 AZR 196/16 (A)

I. Dem Gerichtshof der Europäischen Union werden gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) folgende Fragen vorgelegt:

1. Räumt Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 2003/88/EG) oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) dem Erben eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Arbeitnehmers einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für den dem Arbeitnehmer vor seinem Tod zustehenden Mindestjahresurlaub ein, was nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) iVm. § 1922 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ausgeschlossen ist?

2. Falls die Frage zu 1. bejaht wird:

Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen zwei Privatpersonen bestand?

Hintergrund:

Die Klägerin macht die Abgeltung eines Urlaubsanspruchs ihres verstorbenen Ehemannes geltend und beruft sich hierbei auf das EuGH-Urteil vom 12. Juni 2014 (C-118/13, „Bollacke“). Das BAG legt dem EuGH die Frage zur Urlaubsabgeltung bei Tod des Ar-

beitnehmers (erneut) zur Entscheidung vor, da dies nach deutschem Recht nicht vorgesehen ist.

Verfall von Urlaubsansprüchen

BAG, EuGH-Vorlage vom 13. Dezember
2016
9 AZR 541/15 (A)

I. Dem Gerichtshof der Europäischen Union werden gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) folgende Fragen vorgelegt:

1. Steht Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 2003/88/EG) oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) einer nationalen Regelung wie der in § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) entgegen, die als Modalität für die Wahrnehmung des Anspruchs auf Erholungsurlaub vorsieht, dass der Arbeitnehmer unter Angabe seiner Wünsche bezüglich der zeitlichen Festlegung des Urlaubs diesen beantragen muss, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Bezugszeitraums nicht ersatzlos untergeht, und die den Arbeitgeber damit nicht verpflichtet, von sich aus einseitig und für den Arbeitnehmer verbindlich die zeitliche Lage des Urlaubs innerhalb des Bezugszeitraums festzulegen?

2. Falls die Frage zu 1. bejaht wird:

Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand?

Hintergrund:

Der Beschäftigte forderte von seinem Arbeitgeber die Abgeltung von 51 nicht genommenen Urlaubstagen aus vergangenen Jahren. Nach deutschem Recht waren die Urlaubsansprüche des Klägers mit Ablauf des aktuellen Urlaubsjahres verfallen. Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG verfällt der im Urlaubsjahr nicht genommene Urlaub des Arbeitnehmers grundsätzlich am Ende des Urlaubsjahres, wenn – wie hier – keine Übertragungsgründe nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG vorliegen.

Das BAG stellt jedoch die Frage, ob der Arbeitgeber unionsrechtlich verpflichtet war, den Urlaub ohne einen Antrag oder Wunsch des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr zu gewähren und somit dem Arbeitnehmer den Urlaub aufzuzwingen.

Entgeltfortzahlung während ambulanter Kur

BAG, Urteil vom 25. Mai 2016
5 AZR 298/15

Der Anspruch gesetzlich Versicherter auf Entgeltfortzahlung während einer Kur setzt auch in der seit dem 1. Juli 2001 geltenden Fassung des § 9 Abs. 1 Satz 1 EFZG (juris: EntgFG) voraus, dass die Behandlung in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation iSd. § 107 Abs. 2 SGB V (juris: SGB 5) erfolgt. Entfallen ist lediglich das Erfordernis, in der Einrichtung auch untergebracht und gepflegt zu werden. (Ls.)

Besteht - wie im Streitfall - keine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, dürfen Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nach § 10 Bundesurlaubsgesetz nicht auf den Urlaub angerechnet werden, wenn ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht. Ein solcher Anspruch setzt bei gesetzlich Versicherten nach § 9 Abs. 1 Satz 1 EFZG voraus, dass die vom Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligte ambulante Vorsorgekur in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Das sind nur Einrichtungen, die den Anforderungen des § 107 Abs. 2 SGB V genügen.

(Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 25/16 vom 25. Mai 2016)

Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen

BAG, Urteil vom 24. August 2016
5 AZR 703/15

Eine arbeitsvertragliche Verfallklausel, die auch den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV erfasst, verstößt im Anwendungsbereich dieser Verordnung gegen § 9 S. 3 iVm. § 13 AEntG und ist insoweit nach § 134 BGB unwirksam. (Ls.)

Im vorliegenden Fall machte die Klägerin einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geltend. Der Arbeitgeber berief sich auf folgende Ausschlussklausel:

„Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Dies gilt auch für Ansprüche, die während des bestehenden Arbeitsverhältnisses entstehen.“

Ihren Anspruch musste sie nicht innerhalb der arbeitsvertraglich vorgesehenen Fristen geltend machen. Die nach Inkrafttreten der PflegeArbbV vom Beklagten gestellte Klausel verstößt gegen § 9 Satz 3 AEntG und ist deshalb unwirksam, so dass der Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV nicht wegen Versäumung der vertraglichen Ausschlussfrist erlischt. Für andere Ansprüche kann die Klausel nicht aufrechterhalten werden, weil dem das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB entgegensteht.

Hinweis – Bedeutung für MiLoG:

Das BAG deutet in seinen Entscheidungsgründen an, dass die Aufrechterhaltung des nicht verbotenen Teils einer Verfallklausel in Ausnahmefällen trotz des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion möglich sein kann und verweist dabei auf die überwiegende Meinung im Schrifttum, die in Bezug auf Ansprüche nach § 3 S. 1 MiLoG eine solche für möglich hält: Indem § 3 S. 1 MiLoG die Unwirksamkeit nur „insoweit“ anordne, als Vereinbarungen die Geltendmachung des Anspruchs auf den Mindestlohn beschränken oder ausschließen, ermögliche die Vorschrift eine geltungserhaltende Reduktion vollumfänglicher Verfallklauseln.

(Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 44/16 vom 24. August 2016)

Literaturhinweise:

**Straube, Dr. Gunnar/Rasche, Dr. Jennifer,
Betriebsvereinbarungsoffene Gestaltung von Arbeitsverträgen,
DB 2016, Heft Nr. 01, S. 51ff.**

Der Autor stellt dar, wie auf der Basis der neueren BAG-Rechtsprechung Arbeitsverträge betriebsvereinbarungsoffen gestaltet werden können und auch nachfolgende verschlechternde Regelungen möglich sind. Bestehende Arbeitsverträge seien gegebenenfalls sogar konkludent betriebsvereinbarungsoffen formuliert.

**Lembke, Dr. Mark,
Der Mindestlohnanspruch – Erste Rechtsprechung zum Mindestlohngesetz,
NJW 2016, Heft Nr. 50, S. 3617ff.**

Der Autor gibt einen Überblick über den Anwendungsbereich und die Reichweite des Mindestlohnanspruchs. Hierzu zeigt er die ersten maßgeblichen instanzgerichtlichen Entscheidungen sowie Leitentscheidungen des Bundesarbeitsgerichts auf, die „den Nebel über dem allgemeinen Mindestlohn lichten“.

2. Kündigungsrecht

Heilung eines Verfahrensfehlers im Konsultationsverfahren einer Massenentlassung

BAG, Urteil vom 9. Juni 2016
6 AZR 405/15

Wird der Betriebsrat vor einer Massenentlassung im Rahmen des Konsultationsverfahrens entgegen § 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 und Nr. 3 KSchG nicht über die betroffenen Berufsgruppen unterrichtet, kommt eine Heilung dieses Verfahrensfehlers durch eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats in Betracht, wenn wegen einer Betriebsstilllegung die Entlassung aller Arbeitnehmer beabsichtigt ist und der Betriebsrat hierüber ordnungsgemäß unterrichtet wurde. Der Stellungnahme muss zu entnehmen sein, dass der Betriebsrat seinen Beratungsanspruch (§ 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG) als erfüllt ansieht.. (Ls.)

In dem Verfahren war der Insolvenzverwalter der Arbeitgeberin verklagt worden, der nach dem Beschluss zur Stilllegung des gesamten Betriebes den Betriebsrat über die beabsichtigte Kündigung aller Arbeitnehmer im Rahmen einer Massenentlassung unterrichtete. Dabei teilte er die betroffenen Berufsgruppen nicht mit. Dennoch bestätigte der Betriebsrat, dass er vollständig unterrichtet worden sei und das Konsultationsverfahren nach abschließender Beratung beendet sei.

Das BAG kam, wie die Vorsinstanzen auch, zu dem Schluss, dass der beschriebene Verfahrensfehler durch die abschließende Stellungnahme des Betriebsrates hinsichtlich der vollständigen Betriebsstilllegung geheilt wurde.

Bestimmtheit einer hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung

BAG, Urteil vom 20. Januar 2016
6 AZR 782/14

Eine Kündigung muss als empfangsbedürftige Willenserklärung so bestimmt sein, dass der Empfänger Klarheit über die Absicht des Kündigenden erhält. Der Kündigungsadressat muss auch erkennen können, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis aus Sicht des Arbeitgebers beendet sein soll.

Entscheidend für eine Kündigung „zum nächst zulässigen Termin“ ist, dass dem Erklärungsempfänger die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder bestimmbar ist. Dies setzt voraus, dass die Kündigungsfrist leicht feststellbar ist und keine umfassenden tatsächliche Ermittlungen oder die Beantwortung schwieriger Rechtsfragen erforderlich sind.

Literaturhinweise:

**Zundel, Dr. Frank,
Die Entwicklung des Arbeitsrechts 2016,
NJW 2017, Heft Nr. 05, S. 302ff.**

Es handelt sich um den zweiten Teil des Berichts zur Entwicklung des Arbeitsrechts 2016. Dieser Teil befasst sich mit der Rechtsprechung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen und prozessualen und kollektivrechtlichen Problemen.

3. Betriebsverfassungsrecht

Zugang zum Internet und Telefonanschluss für den Betriebsrat

BAG, Beschluss vom 20. April 2016

7 ABR 50/14

Der Betriebsrat darf einen separaten, vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen Internetzugang nicht allein deshalb für erforderlich halten, weil über den zentral vermittelten Internetzugang technisch die Möglichkeit besteht, die Internetnutzung und den E-Mail-Verkehr zu überwachen. Der Betriebsrat hat grundsätzlich auch keinen Anspruch auf Einrichtung eines eigenen, von der Telefonanlage des Arbeitgebers unabhängigen Telefonanschlusses. Der Arbeitgeber kann seine Verpflichtung nach § 40 Abs. 2 BetrVG vielmehr dadurch erfüllen, dass er dem Betriebsrat über einen Nebenstellenanschluss eine uneingeschränkte Telekommunikation ermöglicht. (Ls.)

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang u. a. Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat kann einen Telefonanschluss und, sofern berechtigte Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen verlangen, ohne deren Erforderlichkeit zur Wahrnehmung konkret anstehender betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben darlegen zu müssen. Diese Ansprüche kann der Arbeitgeber dadurch erfüllen, dass er dem Betriebsrat im Rahmen des im Betrieb bestehenden Informations- und Kommunikationssystems einen Telefonanschluss zur Verfügung stellt sowie einen Internetzugang und E-Mail-Verkehr über ein Netzwerk vermittelt, das für alle Arbeitsplätze des Unternehmens einheitlich genutzt wird. Allein wegen der abstrakten Gefahr einer missbräuchlichen Ausnutzung der technischen Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitgeber darf der Betriebsrat einen separaten Telefonanschluss sowie Internetzugang nicht für erforderlich halten.

Wie in den Vorinstanzen blieben die Anträge des Betriebsrats auf Einrichtung eines vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen Internetzugangs sowie auf einen von seiner Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss beim Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos.

(Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 18/16 vom 20. April 2016)

Einsicht in die Personalakten unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts

BAG, Urteil vom 12. Juli 2016

9 AZR 791/14

Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen (§ 83 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG). Die Regelung begründet damit keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Einsichtnahme unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts. Ein solcher Anspruch des Ar-

beitnehmers folgt jedenfalls dann weder aus der Rücksichtspflicht des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB) noch aus dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG), wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaubt, für sich Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen.

Das BAG hat eine Abwägung zwischen dem Transparenzinteresse des Arbeitnehmers und dem Hausrecht des Arbeitgebers vorgenommen. In der oben beschriebenen Konstellation überwog das Hausrecht des Arbeitgebers, da der Arbeitnehmer auch anhand der gefertigten Kopien den Inhalt der Personalakten mit seiner Rechtsanwältin erörtern kann.

(Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 36/16 vom 12. Juli 2016)

Mitbestimmung des Betriebsrats beim Facebook-Auftritt des Arbeitgebers

BAG, Beschluss vom 13. Dezember 2016

1 ABR 7/15

Ermöglicht der Arbeitgeber auf seiner Facebook-Seite für andere Facebook-Nutzer die Veröffentlichung von sogenannten Besucher-Beiträgen (Postings), die sich nach ihrem Inhalt auf das Verhalten oder die Leistung einzelner Beschäftigter beziehen, unterliegt die Ausgestaltung dieser Funktion der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Die Arbeitgeberin ist das herrschende Unternehmen eines Konzerns, der Blutspendedienste betreibt. Bei den Blutspendeterminen sind ein oder mehrere Ärzte sowie bis zu sieben weitere Beschäftigte tätig. Sie tragen Namensschilder. Im April 2013 richtete die Arbeitgeberin bei Facebook eine Seite für konzernweites Marketing ein. Bei Facebook registrierte Nutzer können dort Postings einstellen. Nachdem sich Nutzer darin zum Verhalten von Arbeitnehmern geäußert hatten, machte der Konzernbetriebsrat geltend, die Einrichtung und der Betrieb der Facebook-Seite sei mitbestimmungspflichtig. Die Arbeitgeberin könne mit von Facebook bereitgestellten Auswertungsmöglichkeiten die Beschäftigten überwachen. Unabhängig davon könnten sich Nutzer durch Postings zum Verhalten oder der Leistung von Arbeitnehmern öffentlich äußern. Das erzeuge einen erheblichen Überwachungsdruck.

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen die Abweisung seiner Anträge durch das Landesarbeitsgericht hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Der Mitbestimmung unterliegt die Entscheidung der Arbeitgeberin, Postings unmittelbar zu veröffentlichen. Soweit sich diese auf das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern beziehen, führt das zu einer Überwachung von Arbeitnehmern durch eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

(Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 64/16 vom 13. Dezember 2016)

Vergütung bei Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit - Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb

BAG, Urteil vom 12. Juli 2016

9 AZR 791/14

Zur Wahrnehmung von Betriebsratstätigkeit erforderliche Fahrtzeiten können dann, wenn entsprechende Fahrtzeiten von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitspflicht nicht vergütungspflichtig sind, keinen Anspruch auf Freizeitausgleich gemäß § 37 Abs. 3 S. 1 BetrVG und keinen Vergütungsanspruch nach § 37 Abs. 3 S. 3 Halbsatz 2 BetrVG auslösen.(Os.)

Wege-, Fahrt- und Reisezeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Erfüllung erforderlicher betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben außerhalb seiner Arbeitszeit aufwendet, könnten einen Anspruch auf Freizeitausgleich gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG oder - bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen – einen Vergütungsanspruch nach § 37 Abs. 3 S. 3 BetrVG auslösen, soweit sie mit der Durchführung der ihnen zugrunde liegenden Betriebsratstätigkeit in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stehen. Allerdings dürften Betriebsratsmitglieder nach § 78 S. 2 BetrVG wegen ihrer Betriebsratstätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Für die Bewertung von Fahrt- und Reisezeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben aufwendet, könnten danach keine anderen Maßstäbe gelten als für Fahrtzeiten, die ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Arbeitspflicht aufwenden würde. Zur Wahrnehmung von Betriebsratstätigkeit erforderliche Fahrtzeiten könnten demnach dann, wenn entsprechende Fahrtzeiten von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitspflicht nicht vergütungspflichtig seien, keinen Anspruch auf Freizeitausgleich gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG und keinen Vergütungsanspruch nach § 37 Abs. 3 S. 3 BetrVG auslösen.

4. Tarifrecht

Keine Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist durch Klageerhebung

BAG, Urteil vom 16. März 2016

4 AZR 421/15

Gilt in einem Arbeitsverhältnis eine tarifliche Ausschlussfrist, innerhalb derer ein Anspruch gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden muss, reicht es zur Fristwahrung nicht aus, dass das Anspruchsschreiben vor Ablauf der Frist bei Gericht eingegangen ist und dem Anspruchsgegner ggf. später zugestellt wird. Entscheidend ist der Zugang beim Anspruchsgegner selbst. § 167 ZPO findet für die Wahrung einer einfachen tariflichen Ausschlussfrist bei der außergerichtlichen Geltendmachung keine Anwendung.

Der Kläger begehrt von seinem Arbeitgeber eine Entgelt Differenz für den Monat Juni 2013. Den Anspruch hat er erstmals mit seiner bei Gericht am 18. Dezember 2013 eingegangenen und dem beklagten Arbeitgeber am 7. Januar 2014 zugestellten Klage geltend gemacht. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden § 37 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten - im konkreten Fall für die klägerische Forderung: bis zum 30. Dezember 2013 - schriftlich geltend gemacht werden. Der Kläger hat gemeint, zur Wahrung dieser Ausschlussfrist habe der fristgerechte Eingang der Klageschrift bei Gericht ausgereicht. § 167 der Zivilprozessordnung (ZPO), der dies jedenfalls für bestimmte Maßnahmen gegen den Ablauf von Verjährungsfristen ausdrücklich regelt, sei auch auf die Einhaltung tariflicher Verfallfristen anzuwenden. Der beklagte Arbeitgeber hat dem entgegengehalten, es komme bei außergerichtlichen Fristen allein auf den tatsächlichen Zugang des Geltendmachungsschreibens an. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Die hiergegen gerichtete Revision des beklagten Landes hatte Erfolg. Der Vierte Senat hat entschieden, dass § 167 ZPO auf tarifliche Ausschlussfristen, die durch eine bloße schriftliche Geltendmachung gewahrt werden können, nicht anwendbar ist. Er folgt damit der langjährigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der der Gläubiger einer Forderung sich den Zeitverlust durch die - in der Sache nicht zwingend erforderliche - Inanspruchnahme des Gerichts selbst zuzurechnen hat. Die Zustellung der Klageschrift am 7. Januar 2014 war danach verspätet und die Klage abzuweisen.

(Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 12/16 vom 16. März 2016)

5. Betriebliche Altersvorsorge

Inhaltskontrolle von Arbeitsvertragsänderungen

BAG, Urteil vom 15. November 2016
3 AZR 539/15

Vom Arbeitgeber als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) gestellte Vertragsbedingungen, mit denen der Inhalt eines Arbeitsverhältnisses abgeändert wird, unterliegen einer Inhaltskontrolle nach dem AGB-Recht, wenn sich der Arbeitgeber im Vorfeld der Vertragsänderung im Hinblick auf die geänderten Regelungen einer Rechtsposition berührt.

Der Kläger ist seit Oktober 2000 bei der Beklagten, einer Bank in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts, beschäftigt. Die Beklagte hatte einem Teil der Arbeitnehmer, so auch dem Kläger, eine an der Beamtenversorgung orientierte Gesamtversorgung zugesagt. Darüber hinaus gewährte sie unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitnehmern, die 20 Jahre im Kreditgewerbe, davon zehn Jahre bei ihr beschäftigt waren, ein „Versorgungsrecht“. Dadurch wurden diese Arbeitnehmer nicht nur hinsichtlich ihrer Altersversorgung, sondern auch hinsichtlich des Kündigungsschutzes, der Beihilfe und der Entgeltfortzahlung bei Krankheit Beamten angenähert. Damit wurde das Arbeitsverhältnis sozialversicherungsfrei.

Im Jahr 2009 beschloss die Beklagte aufgrund ihrer schlechten wirtschaftlichen Lage, die Gesamtversorgungszusage zu widerrufen und keine Versorgungsrechte mehr zu erteilen. Sie bot eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung an. Der Kläger unterzeichnete - wie eine Vielzahl anderer Arbeitnehmer - im Jahr 2010 ein von der Beklagten vorbereitetes Formular, in dem er sich auch mit „der Einstellung der Erteilung“ des Versorgungsrechts „einverstanden“ erklärte. Am 15. Mai 2012 entschied das Bundesarbeitsgericht (*ua.* - 3 AZR 610/11 -) für Arbeitnehmer, die keine derartige Erklärung abgegeben hatten, dass bei Erfüllung der Voraussetzungen ein Anspruch aus betrieblicher Übung auf Gewährung des Versorgungsrechts besteht.

Der Kläger hat mit seiner Klage die Feststellung begehrt, die Beklagte sei verpflichtet, ihm bei Vorliegen der Voraussetzungen ein Versorgungsrecht zu erteilen. Wie bereits in den Vorinstanzen hatte diese Klage vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Mit seiner Erklärung aus dem Jahr 2010 hat der Kläger ein Angebot der Beklagten angenommen, das auch die Aufgabe des Anspruchs auf Erteilung des Versorgungsrechts enthielt. Damit kam eine Vereinbarung über eine Vertragsänderung zustande. Der Inhalt der Vereinbarung war nicht unklar oder überraschend. Die Vertragsänderung unterliegt der Inhaltskontrolle nach dem AGB-Recht. Prüfungsmaßstab ist das § 779 BGB zugrunde liegende Rechtsprinzip, welches eine Streitbeilegung durch gegenseitiges Nachgeben vorsieht. Die Inhaltskontrolle geht zugunsten der Beklagten aus, da die Vertragsänderung nicht unangemessen ist. Sonstige Rechtsgründe stehen dem Kläger nicht zur Seite.

(Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 61/16 vom 15. November 2016)

- 1. Kollidiert eine nicht günstigere individualvertragliche Versorgungszusage mit den Regelungen einer Betriebsvereinbarung, führt dies grundsätzlich dazu, dass die Individualzusage für die Dauer der Geltung der Betriebsvereinbarung verdrängt wird und damit nicht zur Anwendung gelangt.***
- 2. Kommt die Rückabwicklung einer von einer günstigeren Betriebsvereinbarung verdrängten individualvertraglichen Versorgungszusage nicht in Betracht, müssen die Versorgungsleistungen, die dem Arbeitnehmer aufgrund der individuellen Zusage gewährt werden, auf die ihm nach der Betriebsvereinbarung zustehenden Versorgungsleistungen angerechnet werden.***
- 3. Die Betriebsparteien sind grundsätzlich berechtigt, Arbeitnehmer, denen bereits eine individuelle Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erteilt wurde, von einem kollektiven Versorgungswerk auszunehmen. Der vollständige Ausschluss solcher Arbeitnehmer setzt aber voraus, dass die Arbeitnehmer mit individuellen Zusagen im Versorgungsfall typischerweise eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung wie nach dem kollektiven Versorgungswerk erhalten.(Ls.)***

Literaturhinweise:

**Bauer, Dr. Jobst-Hubertus/Krieger, Dr. Steffen,
BAG kippt Spätehenklausel – (Wie) lassen sich finanzielle Risiken für die Hinterbliebenenversorgung noch wirksam beschränken,
NZA 2016, Heft Nr. 01, S. 22ff.**

Der Aufsatz beschäftigt sich mit dem BAG-Urteil vom vergangenen Jahr zur Spätehenklausel, mit dem das BAG eine jahrelange arbeitsrechtliche Praxis für unzulässig erklärt hat. Außerdem zeigen die Autoren auf, welche alternativen Gestaltungsmöglichkeiten es gibt, um finanzielle Risiken für die Hinterbliebenenversorgung zu begrenzen.

**Reinicke, Dr. Gerhard
Handlungsoptionen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der betrieblichen Altersversorgung,
DB 2016, Heft Nr. 11, S. 651ff.,**

Der Autor gibt einen Überblick über die Möglichkeiten der arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge. Er betont insbesondere die Vorzüge der Entgeltumwandlung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung mahnt er zu besonderer Vorsicht bei möglichen Diskriminierungen.

6. Gleichbehandlung / Schwerbehindertenrecht

Keine Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung bei unterlassener Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses

BAG, Urteil vom 21. April 2016

8 AZR 402/14

Die mit einem Grad von 50 schwerbehinderte Klägerin war seit dem 1. Oktober 2012 beim beklagten Land als Leiterin der Organisationseinheit Qualitätsmanagement/Controlling des Landeskriminalamts (LKA) beschäftigt. Die Parteien hatten im Arbeitsvertrag eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. In einem Personalgespräch am 11. Februar 2013 teilte der Präsident des LKA der Klägerin mit, dass er beabsichtige, das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit zu beenden. Mit Schreiben vom 8. März 2013 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2013. Die Klägerin hat diese Kündigung nicht mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen. Im vorliegenden Verfahren macht sie einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend. Sie meint, das beklagte Land habe sie dadurch, dass es das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX* nicht durchgeführt habe, wegen ihrer Schwerbehinderung diskriminiert. Das Präventionsverfahren sei eine besondere Schutzmaßnahme zur Vermeidung von Nachteilen für Schwerbehinderte sowie eine „angemessene Vorkehrung“ iSv. Art. 2 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG. Werde eine solche Vorkehrung nicht getroffen, sei dies als Diskriminierung zu werten. Dadurch, dass das beklagte Land das Präventionsverfahren nicht durchgeführt habe, sei ihr die Möglichkeit genommen worden, etwaige behinderungsbedingte Fehlleistungen zu beheben.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX selbst ist keine "angemessene Vorkehrung" iSv. Art. 2 UN-BRK und des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG. Zudem ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG) ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

(Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 19/16 vom 21. April 2016)
