



Bundesarbeitsgericht

JAHRESBERICHT

2019



**Jahresbericht
des Bundesarbeitsgerichts
2019**

Impressum

Herausgeberin: Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Redaktion: Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts
Tel. 0361 2636-1227

Stand: 31.12.2019

Hausanschrift: Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift: Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

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

E-Mail: bag@bundesarbeitsgericht.de

Telefon: 0361 2636-0

Fax: 0361 2636-2000

A. Geschäftsentwicklung	11
B. Rechtsprechungsübersicht.....	14
1. Abschnitt: Recht des Arbeitsverhältnisses.....	25
I. Arbeitnehmerstatus	25
II. Arbeitsbedingungen.....	25
1. Arbeitszeit.....	25
2. Bezugnahmeklauseln	27
3. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen.....	28
III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	29
1. Schwerbehinderte Menschen.....	29
2. Vergütung.....	31
3. Urlaub	36
4. Wettbewerbsverbot/Karenzenschädigung	39
5. Elternzeit.....	40
6. Schadensersatz/Haftung	41
7. Ausschlussfristen.....	42
8. Heimarbeit.....	44
IV. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit	45
1. Geschlecht	45
2. Religion.....	46
3. Schwerbehinderung.....	46
4. Alter.....	47
5. Teilzeitbeschäftigung	48
V. Beendigung von Arbeitsverhältnissen	49
1. Kündigung.....	49
2. Sonderkündigungsschutz.....	53

3.	Befristung.....	54
4.	Aufhebungsvertrag.....	58
5.	Anrechnung Nachteilsausgleich auf Sozialplanabfindung	58
VI.	Betriebsübergang.....	59
1.	Übergang nach § 6c Abs. 1 SGB II.....	59
2.	Widerspruchsrecht	60
3.	Rechtsfolgen des Betriebsübergangs.....	61
VII.	Betriebliche Altersversorgung	62
1.	Hinterbliebenenversorgung.....	62
2.	Anpassung.....	64
3.	Anrechnung sonstiger Versorgungsbezüge.....	65
4.	Ablösung von Versorgungszusagen.....	66
2.	Abschnitt: Kollektives Arbeitsrecht	68
I.	Tarifrecht	68
II.	Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht	69
1.	Betriebsratswahl.....	69
2.	Betriebsrattätigkeit außerhalb der Arbeitszeit.....	70
3.	Unterrichtungs- und Auskunftsansprüche des Betriebsrats.....	70
4.	Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses	72
5.	Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	73
6.	Unterlassungsansprüche wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts.....	74
7.	Ablösende Betriebsvereinbarung.....	75
3.	Abschnitt: Insolvenzrecht	75
4.	Abschnitt: Prozessrecht	76
I.	Rechtsweg	76
1.	Fremdgeschäftsführer.....	76

Inhaltsverzeichnis	9
2. Kartellrechtliche Vorfragen	77
II. Allgemeines Zivilprozessrecht	78
1. Neue Angriffs- und Verteidigungsmittel in Berufungsbegründung	78
2. Feststellungsinteresse - Zwischenfeststellungsklage	78
III. Nichtzulassungsbeschwerde	79
1. Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung	79
2. Verletzung rechtlichen Gehörs	79
IV. Revisionsrecht	80
1. Beschränkung der Revisionszulassung	80
2. Beschränkung des Klageantrags	81
3. Einrede der Verjährung	82
4. Zurückweisung durch Beschluss	82
V. Anwaltliche Sorgfaltspflichten	83
1. Berufungseinlegung über das beA	83
2. Fristenkontrolle beim elektronischen Kalender	83
5. Abschnitt: Sozialkassenverfahren	84
I. Verfassungsmäßigkeit der Sozialkassenverfahrensicherungsgesetze	84
II. Verzugszinsen auf Sozialkassenbeiträge	85
C. Über das Bundesarbeitsgericht	87
I. Bibliothek	87
II. Dokumentation	88
III. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	89
D. Tabellarischer Anhang	100

E. Geschäftsverteilung 109



A. Geschäftsentwicklung

1. Die Zahl der Eingänge beim Bundesarbeitsgericht ist um 620 gestiegen. Die durchschnittliche Dauer der beim Bundesarbeitsgericht erledigten Verfahren betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr 7 Monate 3 Tage.

2. Insgesamt gingen im Geschäftsjahr 2019 2.472 Sachen ein (Vorjahr 1.852 Sachen). 31,76 Prozent der Eingänge (785 Sachen) entfielen auf Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren. Weitere 63,83 Prozent der Eingänge entfielen auf Nichtzulassungsbeschwerden (1.578 Sachen). Gegenüber dem Vorjahr stellt dies hinsichtlich der Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren einen Anstieg um 23,23 Prozent dar (Vorjahr 637 Sachen). Noch deutlicher hat sich die Zahl der Eingänge bei den Nichtzulassungsbeschwerden um 47,06 Prozent gesteigert (Vorjahr 1.073 Sachen).

Hinzu kamen 38 (Vorjahr 45) Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 30 (Vorjahr 30) Beschwerden gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde in Beschwerdeverfahren, 35 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie sechs sonstige Verfahren.

3. Im Jahr 2019 sind 2.363 Sachen erledigt worden, also 405 Sachen mehr als im Jahr 2018 (1.958 Sachen). Es handelte sich um 741 (Vorjahr 756) Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren sowie 1.499 (Vorjahr 1.042) Nichtzulassungsbeschwerden. Daneben wurden noch 43 Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 35 darauf bezogene Nichtzulassungsbeschwerden, 41 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie vier sonstige Verfahren erledigt.

Von den erledigten Revisionen und Rechtsbeschwerden hatten unter Berücksichtigung der Zurückverweisungen 216 Erfolg, das entspricht einer Erfolgsquote von 29,15 % gegenüber 23,68 % (179 Sachen) im Vorjahr. Von den Nichtzulassungsbeschwerden waren 60 Beschwerden (4 % - im Vorjahr 61 entsprechend 5,85 %) er-

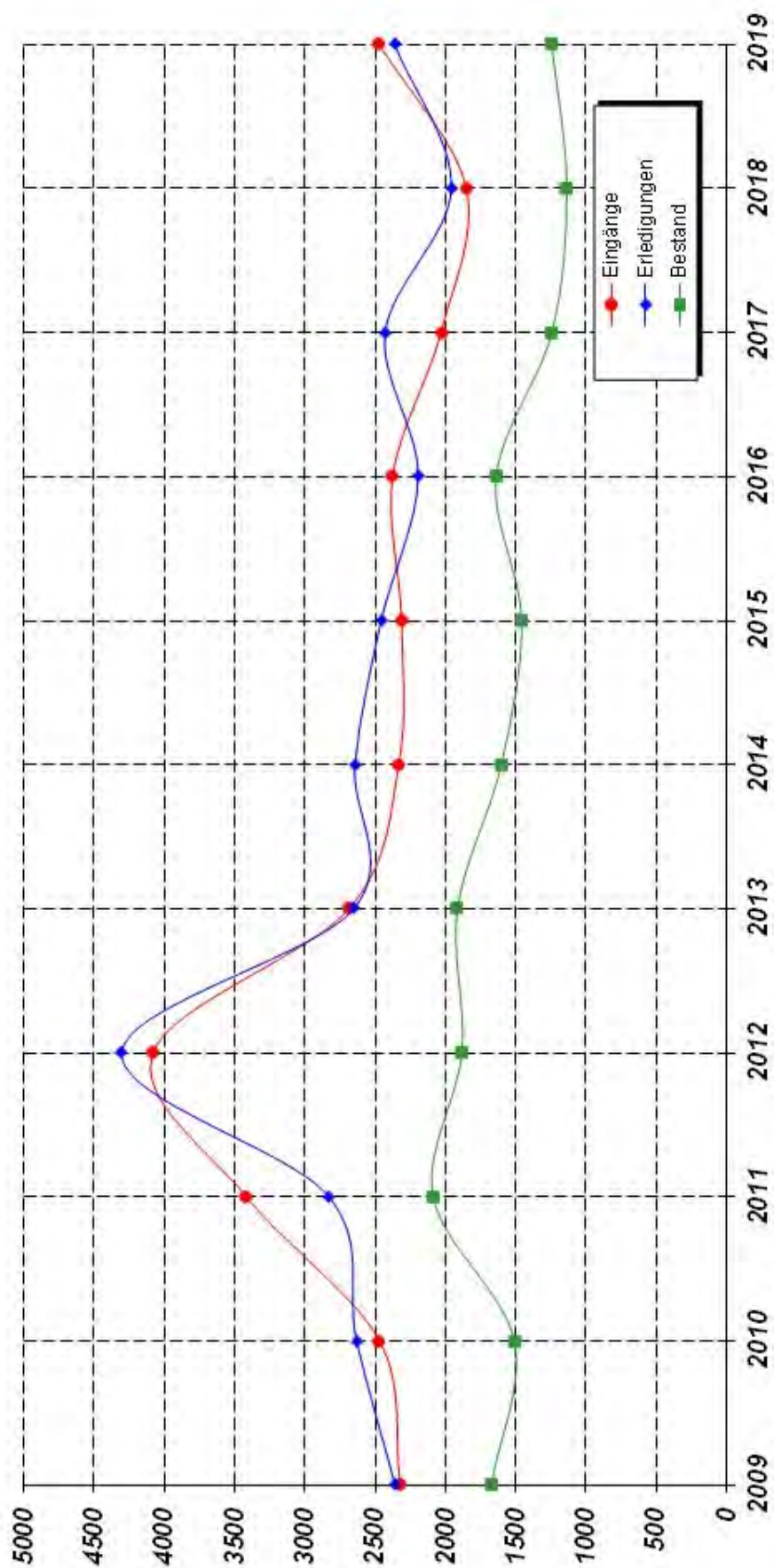
folgreich. Anhängig sind am Ende des Berichtsjahres noch 1.245 Sachen (Vorjahr: 1.136; 2017: 1.242; 2016: 1.639; 2015: 1.458; 2014: 1.602; 2013: 1.911; 2012: 1.883; 2011: 2.099; 2010: 1.511; 2009: 1.673); davon sind 820 Revisionen (Vorjahr 758).

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

Zuordnung nach Rechtsgebieten:

	Eingänge	Erledigungen	Bestände
Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungen, befristete Arbeits- verhältnisse; ohne Kündigungen nach § 613a BGB	26,98 % (667)	22,51 % (532)	20,16 % (251)
Betriebsverfassung und Personalvertretung	21,56 % (533)	6,98 % (165)	38,72 % (482)
Tarifvertragsrecht und Tarifvertrags- auslegung (einschl. Eingruppierung)	12,18 % (301)	17,10 % (404)	10,44 % (130)
Ruhegeld (einschl. Vorruhestand) und Altersteilzeit	9,83 % (243)	19,85 % (469)	10,44 % (130)
Arbeitsentgelt	9,02 % (223)	9,61 % (227)	7,71 % (96)
Sonstige	20,43 % (505)	23,95 % (565)	12,53 % (156)

Geschäftsentwicklung beim Bundesarbeitsgericht



B. Rechtsprechungsübersicht

In den Jahresbericht wurden folgende Entscheidungen aufgenommen:

1. Entscheidungen des Ersten Senats

Beschluss vom 12. Februar 2019 - 1 ABR 37/17 -

(Unterrichtung Wirtschaftsausschuss - Einigungsstelle)

Urteil vom 12. Februar 2019 - 1 AZR 279/17 -

(Anrechnung Nachteilsausgleich auf Sozialplanabfindung)

Beschluss vom 12. März 2019 - 1 ABR 48/17 -

(Unterrichtung des Betriebsrats über Arbeitsunfälle Dritter - Umfang des Unterrichtungsanspruchs)

Beschluss vom 12. März 2019 - 1 ABR 42/17 -

(Unterlassungsansprüche - unzulässige Rechtsausübung)

Beschluss vom 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 -

(Auskunftsanspruch des Betriebsrats)

Beschluss vom 7. Mai 2019 - 1 ABR 53/17 -

(Einblicksrecht in Bruttoentgeltlisten)

Urteil vom 12. Juni 2019 - 1 AZR 154/17 -

(Anwendung transformierter Normen bei mehreren Betriebsübergängen)

2. Entscheidungen des Zweiten Senats

Urteil vom 13. Dezember 2018 - 2 AZR 378/18 -

(Kündigung - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung)

Urteil vom 31. Januar 2019 - 2 AZR 426/18 -

(Ordentliche Verdachtskündigung - Sachvortragsverwertungsverbot)

Urteil vom 20. Februar 2019 - 2 AZR 746/14 -

(Ordentliche Kündigung - Ungleichbehandlung wegen der Religion)

Urteil vom 21. Mai 2019 - 2 AZR 26/19 -

(Änderungskündigung - Wahrung der Klagefrist)

Urteil vom 21. Mai 2019 - 2 AZR 574/18 -

(Berufungsbegründung - neue Angriffs- und Verteidigungsmittel)

Urteil vom 27. Juli 2019 - 2 AZR 38/19 -

(Betrieb nach § 3 BetrVG - Stilllegung - Betriebsratsmitglied)

Urteil vom 22. August 2019 - 2 AZR 111/19 -

(Zugang einer Kündigungserklärung - Einwurf in den Hausbriefkasten)

3. Entscheidungen des Dritten Senats

Urteil vom 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 -

(Ablösung - Anpassungsregelung - vertragliche Einheitsregelung)

Urteil vom 11. Dezember 2018 - 3 AZR 453/17 -

(Gesamtversorgung - Anrechnung sonstiger Versorgungsbezüge)

Urteil vom 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 -

(Hinterbliebenenversorgung - Mindestehedauer)

Urteil vom 19. Februar 2019 - 3 AZR 215/18 -

(Hinterbliebenenversorgung - Spätehenklausel)

Urteil vom 19. März 2019 - 3 AZR 201/17 -

(Altersversorgung - Betriebsvereinbarung - mehrfache Ablösung)

Urteil vom 14. Mai 2019 - 3 AZR 112/18 -

(Betriebliche Altersversorgung - Anpassung - Rügepflicht)

Urteil vom 23. Juli 2019 - 3 AZR 357/17 -

(Betriebliche Altersversorgung - Anpassung - Gesamtversorgung)

Beschluss vom 24. Juli 2019 - 3 AZN 627/19 -

(Nichtzulassungsbeschwerde - Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung -
Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen)

Urteil vom 22. Oktober 2019 - 3 AZR 429/18 -

(Ruhegeld - Ablösung - Betriebsübergang)

Urteil vom 10. Dezember 2019 - 3 AZR 122/18 -

(Klärung der Voraussetzungen von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG)

4. Entscheidungen des Vierten Senats

Urteil vom 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 -

(Bezugnahmeklausel - Günstigkeitsvergleich - Darlegungslast)

Urteil vom 23. Januar 2019 - 4 AZR 445/17 -

(Ablösung von Tarifverträgen bei Betriebsübergang)

Urteil vom 12. Juni 2019 - 4 AZR 363/18 -

(Eingruppierung eines Grillers - Tätigkeitsbeispiel)

Urteil vom 16. Oktober 2019 - 4 AZR 66/18 -

(Abweichung vom „Equal Pay-Grundsatz“ durch Bezugnahme auf Tarifvertrag)

5. Entscheidungen des Fünften Senats

Urteil vom 30. Januar 2019 - 5 AZR 556/17 -

(Mindestlohn - Orientierungspraktikum)

Urteil vom 30. Januar 2019 - 5 AZR 43/18 -

(Verfallklausel - Mindestlohn - Urlaubsentgelt)

Urteil vom 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 -

(Gesamtzusage - ablösende Betriebsvereinbarung)

Urteil vom 27. März 2019 - 5 AZR 71/18 -

(Urhebervergütung - Zeitschriftenredakteure)

Urteil vom 26. Juni 2019 - 5 AZR 452/18 -
(Überstundenprozess - Darlegungslast - Arbeitszeiterfassung)

Urteil vom 26. Juni 2019 - 5 AZR 178/18 -
(Arbeitnehmerstatus - Rückabwicklung)

Beschluss vom 7. August 2019 - 5 AZB 16/19 -
(Überwachungspflichten bei Berufungseinlegung über das beA)

Beschluss von 28. August 2019 - 5 AZN 381/19 -
(Nichtzulassungsbeschwerde - Verletzung rechtlichen Gehörs)

Urteil vom 16. Oktober 2019 - 5 AZR 241/18 -
(Bürghaftung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz)

Urteil vom 16. Oktober 2019 - 5 AZR 352/18 -
(Feiertagsvergütung)

6. Entscheidungen des Sechsten Senats

Urteil vom 17. Januar 2019 - 6 AZR 585/17 -
(§ 8 SVG - keine Fiktion für Stufenzuordnung im TV-TgDRV)

Urteil vom 17. Januar 2019 - 6 AZR 17/18 -
(Bereitschaftsdienst in einer Betreuungseinrichtung)

Urteil vom 7. Februar 2019 - 6 AZR 75/18 -
(Aufhebungsvertrag - Widerruf)

Urteil vom 7. Februar 2019 - 6 AZR 84/18 -
(Feststellungsinteresse - Zwischenfeststellungsklage)

Urteil vom 14. März 2019 - 6 AZR 4/18 -
(Insolvenzrechtlicher Rang - Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG)

Urteil vom 11. April 2019 - 6 AZR 249/18 -
(Schichtplanturnus bei Wechselschichtarbeit)

Urteil vom 16. Mai 2019 - 6 AZR 329/18 -
(Beschäftigungsanspruch schwerbehinderter Menschen)

Urteil vom 13. Juni 2019 - 6 AZR 459/18 -
(Massenentlassungsanzeige - Zugang der Kündigungserklärung)

Urteil vom 11. Juli 2019 - 6 AZR 40/17 -
(Bindung eines nichtkirchlichen Betriebserwerbers an arbeitsvertragliche
dynamische Verweisung auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen - keine
Abänderung durch Betriebsvereinbarung)

Urteil vom 30. Oktober 2019 - 6 AZR 465/18 -
(Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen zum Nachweis einer
Ausschlussfrist)

7. Entscheidungen des Siebten Senats

Urteil vom 21. November 2018 - 7 AZR 234/17 -
(Befristung - vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung - Projekt)

Beschluss vom 21. November 2018 - 7 ABR 16/17 -

(Einstellung - Aufhebung - nachträgliche Beteiligung)

Urteil vom 19. Dezember 2018 - 7 AZR 70/17 -

(Altersgrenze - Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts)

Urteil vom 19. Dezember 2018 - 7 AZR 79/17 -

(Befristung nach WissZeitVG - künstlerisches Personal)

Urteil vom 23. Januar 2019 - 7 AZR 733/16 -

(Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung)

Beschluss vom 20. Februar 2019 - 7 ABR 40/17 -

(Betriebsratswahl - Wahlvorstand - Bestellung durch Arbeitsgericht)

Urteil vom 20. März 2019 - 7 AZR 237/17 -

(Nichtverlängerungsmitteilung - Altersdiskriminierung)

Urteil vom 15. Mai 2019 - 7 AZR 396/17 -

(Betriebsratstätigkeit - Freizeitausgleich)

Urteil vom 12. Juni 2019 - 7 AZR 317/17 -

(Sachgrundlose Befristung - Neugründung)

Urteil vom 21. August 2019 - 7 AZR 452/17 -

(Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung)

8. Entscheidungen des Achten Senats

Urteil vom 31. Januar 2019 - 8 AZR 410/13 -
(Übergang von Arbeitsverhältnissen nach § 6c Abs. 1 SGB II)

Urteil vom 28. Februar 2019 - 8 AZR 201/18 -
(Betriebsübergang - Verzicht auf das Widerspruchsrecht)

Urteil vom 28. März 2019 - 8 AZR 366/16 -
(Haftung für Kartellbuße - Rechtswegzuständigkeit)

Urteil vom 16. Mai 2019 - 8 AZR 530/17 -
(Stufenweise Wiedereingliederung)

Urteil vom 16. Mai 2019 - 8 AZR 315/18 -
(Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung - Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch)

Beschluss vom 28. Mai 2019 - 8 AZN 268/19 -
(Beschränkung der Revisionszulassung)

Beschluss vom 3. Juli 2019 - 8 AZN 233/19 -
(Fristenkontrolle - elektronischer Kalender)

Beschluss vom 9. Oktober 2019 - 8 AZN 562/19 -
(Beschränkte Zulassung der Revision - Klage und Widerklage - Arresturteil -
Hauptsacheverfahren - Schadensersatzpflicht nach § 945 ZPO)

Urteil vom 28. November 2019 - 8 AZR 125/18 -
(Unwirksame Versetzung - Schadensersatz - Reisekosten)

Urteil vom 19. Dezember 2019 - 8 AZR 2/19 -
(Benachteiligung wegen des Geschlechts)

9. Entscheidungen des Neunten Senats

Beschluss vom 21. Januar 2019 - 9 AZB 23/18 -
(Rechtsweg - Fremdgeschäftsführer)

Urteil vom 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 -
(Urlaubsabgeltungsanspruch der Erben - Tod im laufenden Arbeitsverhältnis)

Urteil vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 -
(Verfall von Urlaub - Obliegenheiten des Arbeitgebers)

Urteil vom 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 -
(Gesetzlicher Urlaubsanspruch - Sonderurlaub)

Urteil vom 19. März 2019 - 9 AZR 495/17 -
(Elternzeit - Kürzung des Urlaubsanspruchs)

Urteil vom 23. Juli 2019 - 9 AZR 372/18 -
(Tarifliche Altersfreizeit - Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter)

Urteil vom 20. August 2019 - 9 AZR 41/19 -
(Heimarbeit - Verdienstsicherung und Urlaubsabgeltung)

Urteil vom 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 -
(Weihnachts- und Urlaubsgeld - vertragliche Ausschlussfrist - Altvertrag)

Urteil vom 24. September 2019 - 9 AZR 481/18 -

(Altersteilzeit im Blockmodell - Urlaub für die Freistellungsphase)

Urteil vom 24. September 2019 - 9 AZR 435/18 -

(Anspruch auf Elternteilzeit - entgegenstehende Hinderungsgründe - Präklusion)

10. Entscheidungen des Zehnten Senats

Urteil vom 20. November 2018 - 10 AZR 121/18 -

(Verfassungsmäßigkeit des SokaSiG)

Urteil vom 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 -

(Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit)

Urteil vom 19. Dezember 2018 - 10 AZR 233/18 -

(Einrede der Verjährung in der Revisionsinstanz)

Vorlagebeschluss (EuGH) vom 30. Januar 2019 - 10 AZR 299/18 (A) -

(Wirksamkeit eines Kopftuchverbots)

Urteil vom 27. Februar 2019 - 10 AZR 340/18 -

(Karenzentschädigung - Auskunft - Gewinnanrechnung)

Urteil vom 27. März 2019 - 10 AZR 211/18 -

(Verfassungsmäßigkeit des SokaSiG 2)

Urteil vom 5. Juni 2019 - 10 AZR 100/18 (F) -

(Beschränkung des Klageantrags in der Revisionsinstanz)

Urteil vom 28. August 2019 - 10 AZR 549/18 -
(Verzugszinsen auf Sozialkassenbeiträge)



1. Abschnitt: Recht des Arbeitsverhältnisses

I. Arbeitnehmerstatus

Kann ein Arbeitnehmer, der in der Vergangenheit als (vermeintlich) freier Mitarbeiter für den Arbeitgeber tätig war, dem Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers hinsichtlich der überzahlten Honorare entgegenhalten, er habe - wegen seiner tatsächlich bestehenden Arbeitnehmereigenschaft und der unstreitig geleisteten Tätigkeit - einen Vergütungsanspruch auf die vereinbarten Honorare und nicht nur in Höhe der üblichen Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers? Nein, entschieden die Richterinnen und Richter des Fünften Senats mit Urteil vom 26. Juni 2019 (- 5 AZR 178/18 -). Eine für freie Mitarbeit individuell getroffene Vergütungsvereinbarung kann in der Regel nicht zugleich für eine Beschäftigung im Arbeitsverhältnis als maßgeblich angesehen werden. Für eine solche Annahme bedarf es vielmehr - vom Arbeitnehmer darzulegender - besonderer Anhaltspunkte. Fehlt es daran, ist nach § 612 Abs. 2 BGB die übliche Vergütung geschuldet. Der Arbeitgeber hingegen muss sich im Rahmen des Bereicherungsausgleichs nicht nur die im Arbeitsverhältnis geschuldete Bruttovergütung, sondern auch die hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag anrechnen lassen, so der Fünfte Senat weiter.

II. Arbeitsbedingungen

1. Arbeitszeit

a) Bereitschaftsdienst in einer Betreuungseinrichtung

Die Abgrenzung von regelmäßiger Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst im Rahmen der Durchgeschriebenen Fassung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) beschäf-

tigte den Sechsten Senat in seiner Entscheidung vom 17. Januar 2019. Die Richterinnen und Richter des Sechsten Senats urteilten, dass die regelmäßige Arbeitszeit nicht durch Bereitschaftsdienst iSd. § 7 Abs. 3 TVöD-B erfüllt werden kann. Der Bereitschaftsdienst stellt eine zusätzlich dazu zu erbringende Leistung dar (- 6 AZR 17/18 -). Da hinsichtlich der zeitlichen Lage des Bereitschaftsdienstes keine tarifvertraglichen Vorgaben bestehen, kann der Bereitschaftsdienst die regelmäßige Arbeitszeit auch unterbrechen. Der Ansicht des Klägers, die von ihm geleistete Nachtschicht sei daher nicht teilweise regelmäßige Arbeitszeit und teilweise Bereitschaftsdienst, sondern vollständig Arbeitszeit, folgte der Senat damit nicht.

b) Schichtplanturnus bei Wechselschichtarbeit

§ 9 Abs. 8 Buchst. c Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) definiert grundsätzlich Überstunden als sog. eingeplante Überstunden, bei denen im Falle von Wechsel- schicht- oder Schichtarbeit die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bereits durch die im Schichtplan angeordneten Stunden überschritten wird, wenn diese Stunden im Schichtplanturnus als Ausgleichszeitraum nicht ausgeglichen werden. Maßgeblich ist damit, ob und insbesondere wann etwaige mehr geleistete Arbeitsstunden wieder ausgeglichen werden (können). Je länger der Schichtplanturnus (als Zeitraum, für den der Schichtplan im Vorhinein aufgestellt ist), desto länger der Zeitraum, in dem ein Ausgleich erfolgen kann. Mit Urteil vom 11. April 2019 hat der Sechste Senat entschieden, dass ein jahresbezogener Schichtplanturnus auch dann vorliegen kann, wenn der für ein Jahr aufgestellte Schichtplan bestimmte Zeiträume vorsieht, für die zur Wahrung der Flexibilität die Einteilung der Beschäftigten noch nicht abschließend festgelegt wird (zB Flexwochen). Dies muss aber deutlich die Ausnahme sein. Bei einem Schichtplanturnus von einem Jahr ist grundsätzlich ein Anteil von 25 Prozent flexibler Zeiträume möglich (- 6 AZR 249/18 -). Die konkrete Besetzung der einzelnen Schichten kann dann auch erst im Rahmen einer Monatsplanung erfolgen.

2. Bezugnahmeklauseln

a) Bezugnahmeklauseln und Haustarifverträge

In der Entscheidung vom 12. Dezember 2018 hatte der Vierte Senat erneut Gelegenheit, zur Auslegung von Bezugnahmeklauseln Stellung zu nehmen. Dabei bestätigte der Senat zunächst seine Rechtsprechung, wonach eine einzelvertragliche Bezugnahme auf die jeweils geltenden Tarifverträge einer bestimmten - regional bezeichneten - Branche als eine zeitdynamische Bezugnahme auf die entsprechenden Flächentarifverträge zu verstehen ist (- 4 AZR 123/18 -). Deutlich grenzte sich der Senat zudem von einer in älteren, vereinzelt Entscheidungen angedeuteten Auffassung ab. Er entschied, dass solche Klauseln ohne Vorliegen besonderer Anhaltspunkte selbst dann nicht auch Haustarifverträge erfassen, wenn die Bestimmungen im Arbeitsvertrag auf Betriebsvereinbarungen und Arbeitsordnungen verweisen. Es fehlt, so der Senat weiter, bei einer Bezugnahme auf bestimmte Flächentarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung, ohne Vorliegen besonderer Anhaltspunkte auch an einer planwidrigen Regelungslücke. Eine ergänzende Vertragsauslegung, wonach auch die - im Streitfall von anderen Tarifvertragsparteien geschlossenen - Haustarifverträge erfasst sein sollten, kommt daher nicht in Betracht.

b) Abweichung vom „Equal Pay-Grundsatz“

Nach § 9 Nr. 2 Halbs. 3 AÜG in der bis zum 31. März 2017 geltenden Fassung konnten nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines Tarifvertrags, der Abweichungen vom Grundsatz der Gleichstellung zulässt, arbeitsvertraglich die Anwendung dieser tariflichen Regelungen vereinbaren und somit ebenfalls vom Grundsatz der Gleichstellung („Equal Pay“) (- 4 AZR 66/18 -) abweichen. Nach der Entscheidung des Vierten Senats vom 16. Oktober 2019 steht fest, dass eine solche vertragliche Abweichung nur dann möglich ist, wenn für den Entleihzeitraum das einschlägige (wirksame) Tarifwerk für die Arbeitnehmerüber-

lassung aufgrund dieser Bezugnahme vollständig und nicht nur teilweise anwendbar ist. In der dem Senat vorliegenden Konstellation ergab sich die nur teilweise Anwendbarkeit daraus, dass die Arbeitsvertragsparteien zwar die maßgeblichen Tarifverträge für die Zeitarbeit dynamisch vollständig in Bezug genommen haben, aber arbeitsvertraglich nicht ausschließlich zu Gunsten der Leiharbeitnehmer abweichende Vereinbarungen getroffen hatten. Unschädlich sind, so die Richterinnen und Richter des Vierten Senats weiter, lediglich vertragliche Regelungen über Gegenstände, die tariflich nicht geregelt sind oder die zugunsten des Arbeitnehmers von den tariflichen Bestimmungen abweichen.

3. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen

a) Nachweis einer Ausschlussfrist

Die praktische Relevanz des § 2 NachwG für kirchliche Arbeitgeber verdeutlicht eine Entscheidung des Sechsten Senats vom 30. Oktober 2019. Nach § 2 NachwG hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Der Senat entschied, dass die arbeitsvertragliche Inbezugnahme einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zwar inhaltlich eine darin enthaltene Ausschlussfrist erfasst, die damit zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses wird. Die bloße Inbezugnahme der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung als solche genügt aber für den erforderlichen Nachweis nach dem NachwG nicht. Bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, welche als „ähnliche Regelungen“ nach dem Willen des Gesetzgebers nur begrenzt erleichterten Nachweismöglichkeiten unterliegen sollen. Der Nachweis der Ausschlussfrist wird von diesen Erleichterungen nicht erfasst. Weist der kirchliche Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Ausschlussfrist nicht im Volltext nach, kann der Arbeitnehmer ggf. im Wege des Schadensersatzes verlangen, so gestellt zu werden, als ob er die Frist nicht versäumt hätte (- 6 AZR 465/18 -). Ob der Kläger seine Ansprüche auf Differenz-

vergütung wegen angeblich fehlerhafter Eingruppierung wird durchsetzen können, hat das Landesarbeitsgericht nun nach Zurückverweisung der Sache zu entscheiden.

b) Betriebsvereinbarungsoffenheit

Eine grundsätzliche „Betriebsvereinbarungsoffenheit“ von Vertragsgegenständen, die in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten sind und einen kollektiven Bezug haben, bejahte - unter Anschluss an die Rechtsprechung des Fünften Senats und des Ersten Senats - auch der Sechste Senat mit Urteil vom 11. Juli 2019. Gleichwohl verneinten die Richterinnen und Richter des Sechsten Senats im zu entscheidenden Fall eine Betriebsvereinbarungsoffenheit. Für - hier maßgebliche - Arbeitsverträge, die mit einem kirchlichen Träger geschlossen wurden, kann von einer solchen Betriebsvereinbarungsoffenheit nicht ausgegangen werden, weil das Betriebsverfassungsgesetz gemäß § 118 Abs. 2 BetrVG keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen findet (- 6 AZR 40/17 -). Im kirchlichen Arbeitsverhältnis gelten vielmehr typischerweise die Regelungen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts einschließlich der auf dessen Grundlage geschlossenen Dienstvereinbarungen. Vorbehaltlich anderer vertraglicher Absprachen kann der Inhalt eines kirchlichen Arbeitsvertrags (nur) durch rechtmäßige kirchliche Dienstvereinbarungen geändert werden.

III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

1. Schwerbehinderte Menschen

a) Beschäftigungsanspruch

Das Verhältnis zwischen unternehmerischer Entscheidungsfreiheit und dem Beschäftigungsanspruch schwerbehinderter Menschen gem. § 164 Abs. 4 SGB IX (bis 31. Dezember 2017: § 81 Abs. 4 SGB IX aF) war Gegenstand der Entscheidung des

Sechsten Senats vom 16. Mai 2019. Der Senat urteilte im Anschluss an die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass schwerbehinderte Menschen im bestehenden Arbeitsverhältnis von ihrem Arbeitgeber bis zur Grenze der Zumutbarkeit die Durchführung des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation verlangen können. Damit ist zwar keine Beschäftigungsgarantie verbunden. Der Arbeitgeber darf bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs insbesondere eine unternehmerische Entscheidung treffen, welche den bisherigen Arbeitsplatz des schwerbehinderten Menschen durch eine Organisationsänderung entfallen lässt. In diesem Fall besteht jedoch weiterhin ein Beschäftigungsbedürfnis für den betroffenen schwerbehinderten Menschen, wenn er auf einem anderen freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. Ggf. müsste eine behinderungsgerechte Einrichtung des freien Arbeitsplatzes vorgenommen werden. Einen Anspruch auf Schaffung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes hat der schwerbehinderte Mensch jedoch nicht (- 6 AZR 329/18 -).

b) Stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben

Um die Voraussetzungen einer stufenweisen Wiedereingliederung - im Gewand eines vom Arbeitnehmer geltend gemachten Schadensersatzanspruchs - ging es in der Entscheidung des Achten Senats vom 16. Mai 2019 (- 8 AZR 530/17 -). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht zwar grundsätzlich kein Anspruch auf Mitwirkung des Arbeitgebers an einer stufenweisen Wiedereingliederung des Arbeitnehmers in das Erwerbsleben. Gegenüber einer schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Person kann der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX aF indes verpflichtet sein, an einer Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben mitzuwirken und diese/n Beschäftigte/n entsprechend den Angaben im ärztlichen Wiedereingliederungsplan zu beschäftigen, so die Richterinnen und Richter des Achten Senats. Dies setzt voraus, dass der/die Beschäftigte dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung des behandelnden Arztes vorlegt, die formell ordnungsgemäß erstellt worden ist. Für den Arbeitgeber muss hinreichend deutlich hervorgehen, dass mit der Durch-

führung des Wiedereingliederungsplans eine betrieblich nutzbare Tätigkeit wiedererlangt werden kann. Die Bescheinigung muss Angaben enthalten zu Art und Weise der empfohlenen Beschäftigung, zu etwaigen Beschäftigungsbeschränkungen, zum Umfang der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit und zur Dauer der Maßnahme. Sie muss eine Prognose enthalten, wann „voraussichtlich“ die Wiederaufnahme der Tätigkeit erfolgt. Der Senat entschied weiter, dass auch dann, wenn diese „formellen Voraussetzungen“ erfüllt sind, der Arbeitgeber gleichwohl über die in § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX aF geregelten Fälle hinaus ausnahmsweise berechtigt sein kann, eine Beschäftigung des schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Arbeitnehmers abzulehnen. Dies kann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber aufgrund besonderer Umstände die Befürchtung hegen durfte bzw. musste, dass der/dem Beschäftigten aus der Maßnahme nachteilige gesundheitliche Folgen erwachsen.

2. Vergütung

a) Mindestlohn

Praktikantinnen und Praktikanten haben dann keinen Anspruch auf Mindestlohn nach dem MiLoG, wenn sie ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten, § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG. Gilt dies auch dann, wenn ein einmal begonnenes Praktikum unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt fortgeführt wird? Ein ununterbrochener Zeitraum von drei Monaten ist keine zwingende Voraussetzung, um von einem Orientierungspraktikum auszugehen, entschieden die Richterinnen und Richter des Fünften Senats mit Urteil vom 30. Januar 2019. Sinn und Zweck der Regelung ist es, dem Praktikanten einen Einblick in den angestrebten Beruf/das angestrebte Studium zu ermöglichen und zugleich das sinnvolle Instrument des Praktikums einem Missbrauch zu entziehen. Diesem Zweck steht es nicht entgegen, wenn ein Orientierungspraktikum iSv. § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG aus Gründen in der Person des Praktikanten, beispielsweise aufgrund von Krankheit, Urlaub

oder anderweitiger Tätigkeit, rechtlich oder tatsächlich unterbrochen und um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert wird. Voraussetzung ist jedoch, dass zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und die Höchstdauer von drei Monaten insgesamt nicht überschritten wird (- 5 AZR 556/17 -). Dann ist es auch unerheblich, ob die Unterbrechung bereits vor Beginn des Orientierungspraktikums geplant war, erst während dessen Laufs vereinbart wird oder in dieser Zeit eintritt, so der Fünfte Senat weiter.

b) Eingruppierung

Tarifverträge zur Regelung der Eingruppierung sehen zuweilen neben allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen oder Obersätzen auch Tätigkeitsbeispiele vor. Nach der ständigen Rechtsprechung des Vierten Senats sind die Anforderungen einer Entgeltgruppe regelmäßig dann als erfüllt anzusehen, wenn die auszuübende Tätigkeit einem solchen tariflichen Tätigkeits- oder Richtbeispiel entspricht. Ein Rückgriff auf die Obersätze ist in diesem Fall unzulässig. Etwas anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn im Tarifvertrag ausdrücklich geregelt ist oder sich diesem anhand anderer Bestimmungen zuverlässig entnehmen lässt, dass trotz Erfüllung eines Tätigkeitsbeispiels das allgemeine Tätigkeitsmerkmal heranzuziehen ist. Letzteres ist nach der ständigen Senatsrechtsprechung grundsätzlich dann anzunehmen, wenn das Beispiel in mehreren Entgeltgruppen genannt ist. Die Entscheidung vom 12. Juni 2019 (- 4 AZR 363/18 -) bot dem Senat Gelegenheit, die Reichweite dieser „Ausnahme“ klarzustellen. Die Richterinnen und Richter des Vierten Senats entschieden, dass dann, wenn ein Tätigkeitsbeispiel in mehr als einer Entgeltgruppe aufgeführt wird, die Tarifvertragsparteien damit regelmäßig zum Ausdruck gebracht haben, dass zumindest eine Eingruppierung in die niedrigste der in Betracht kommenden Entgeltgruppen erfolgen soll, ohne dass es eines Rückgriffs auf das allgemeine Tätigkeitsmerkmal bedarf. Das gilt jedenfalls dann, wenn die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der höheren Entgeltgruppen gegenüber der niedrigsten Entgeltgruppe lediglich weiter gehende Anforderungen enthalten.

c) Zuordnung zu tariflichen Entgeltstufen

Mit Fragen der Reichweite von § 8 Soldatenversorgungsgesetz (§ 8 SVG) und dessen Bedeutung für die Zuordnung zu tariflichen Entgeltstufen - hier nach § 16 Abs. 2 des Tarifvertrags für die Verbandsmitglieder der Tarifgemeinschaft der Deutschen Rentenversicherung (TV-TgDRV) - hatte sich der Sechste Senat in seiner Entscheidung vom 17. Januar 2019 zu befassen. Dabei gelangte der Senat - unter Bezugnahme auf seine Rechtsprechung zum insoweit wortlautgleichen § 16 Abs. 2 TV-L - zunächst zum Ergebnis, dass es sich bei der in früheren Arbeitsverhältnissen erworbenen Berufserfahrung dann um einschlägige Berufserfahrung iSd. § 16 Abs. 2 TV-TgDRV handelt, wenn diese qualitativ im Wesentlichen die gesamte inhaltliche Breite der aktuellen Beschäftigung abdeckte und der Arbeitnehmer seine Tätigkeit beim neuen Arbeitgeber deswegen ohne nennenswerte Einarbeitungszeit ausüben kann (- 6 AZR 585/17 -). Soweit § 8 SVG Berufs- oder Betriebszugehörigkeit sowie Dienst- und Beschäftigungszeit fingiert, beschränkt sich diese Fiktion auf einen reinen Zeitablauf, so der Senat weiter. Setzt die Anspruchsnorm weitergehend - wie etwa § 16 Abs. 2 TV-TgDRV mit der einschlägigen Berufserfahrung oder § 16 Abs. 4 TV-TgDRV mit der ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe beim Arbeitgeber - eine tatsächliche Tätigkeit in der durch die Merkmale einer bestimmten Entgeltgruppe näher definierten qualifizierten Art und Weise voraus, fingiert § 8 SVG eine solche nicht; die Norm geht insoweit ins Leere. § 8 SVG vermag nicht, eigenständig Ansprüche zu begründen.

d) Überstunden

Fragen der Vergütung von Überstunden beschäftigen auch das Bundesarbeitsgericht in steter Regelmäßigkeit. Ein Anspruch auf Überstundenvergütung ist jedenfalls nicht allein deshalb ausgeschlossen, weil der Arbeitnehmer Vertrauensarbeitszeit leistet - so der Fünfte Senat in seiner Entscheidung vom 26. Juni 2019 (- 5 AZR 452/18 -). Kann der Arbeitnehmer aufgrund des Umfangs der ihm zugewiesenen Arbeit „Überstunden“ durch die Selbstbestimmung von Beginn und Ende

der täglichen Arbeitszeit nicht (mehr) „ausgleichen“, sind diese zu vergüten. Auch zur praktisch relevanten Frage der Darlegungs- und Beweislast hat der Senat Stellung genommen. Der ihm regelmäßig obliegenden Darlegungslast zur Leistung der Überstunden und deren Anordnung, Billigung oder jedenfalls Duldung durch den Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer dadurch genügen, dass er schriftsätzlich vom Arbeitgeber oder von einem für diesen handelnden Vorgesetzten abgezeichnete Arbeitsstunden und den sich ergebenden Saldo vorträgt. Darauf muss der Arbeitgeber im Rahmen der abgestuften Darlegungslast substantiiert erwidern. Anderenfalls gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Arbeitsstunden als zugestanden. Unter Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung betont der Senat dabei, dass der Arbeitgeber mit der Abzeichnung von Arbeitszeiterfassungen grundsätzlich auch eine dort dokumentierte Überstundenleistung des Arbeitnehmers billigt.

e) Mehrarbeitszuschläge

Wann leistet ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer zuschlagspflichtige Mehrarbeit? Diese Frage hat der Zehnte Senat mit Urteil vom 19. Dezember 2018 (neu) entschieden. Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschritten wird, gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt (- 10 AZR 231/18 -). Unter Anschluss an die Rechtsprechung des Sechsten Senats gibt der Zehnte Senat damit seine bisherige gegenläufige Ansicht ausdrücklich auf. Zwar konnte die streitgegenständliche Tarifnorm dem Senat zufolge bereits so ausgelegt werden, dass sie nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt. Der Senat wies allerdings weiter darauf hin, dass ein anderes Auslegungsergebnis (auch) nicht mit höherrangigem Recht - hier: § 4 Abs. 1 TzBfG - vereinbar wäre. Denn für den Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ist nicht auf die Gesamtvergütung abzustellen. Die einzelnen Entgeltbestandteile sind vielmehr isoliert zu betrachten, so der Senat anknüpfend an die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union und unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung weiter.

f) Feiertagsvergütung

Nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) hat der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Nach § 12 EFZG kann - abgesehen von § 4 Abs. 4 EFZG - von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Eine solche Abweichung liegt indes vor, wenn für einen Zeitungszusteller arbeitsvertraglich vereinbart ist, dass dieser einerseits Zeitungsabonnenten täglich von Montag bis Samstag zu beliefern hat, andererseits Arbeitstage des Zustellers lediglich solche Tage sind, an denen Zeitungen im Zustellgebiet erscheinen. Soweit die arbeitsvertragliche Vereinbarung zur Festlegung vergütungspflichtiger Arbeitstage darauf zielt, Feiertage aus der Vergütungspflicht auszunehmen, ist sie wegen der Unabdingbarkeit des gesetzlichen Entgeltzahlungsanspruchs unwirksam, so der Fünfte Senat in seiner Entscheidung vom 16. Oktober 2019 (- 5 AZR 352/18 -).

g) Urhebervergütung

Spezielle Fragen einer zusätzlichen Urhebervergütung beschäftigten den Fünften Senat in seiner Entscheidung vom 27. März 2019. Im Zusammenhang mit Auslegungs- und Anwendungsfragen zur Abgrenzung vergütungsfreier und vergütungspflichtiger Urheberrechtsübertragung nach dem Manteltarifvertrag für Redakteurinnen/Redakteure an Zeitschriften (MTV Zeitschriften) hat der Senat entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der mit den vereinbarten Bezügen auch jegliche Vergütung für die Nutzung einer Urheberrechtsübertragung nach § 12 Nr. 1 MTV Zeitschriften abgegolten ist, gegen das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG verstößt, soweit sie auch den Anspruch auf eine zusätzliche angemessene Vergütung nach § 12 Nr. 7 Abs. 2 MTV Zeitschriften erfasst (- 5 AZR 71/18 -). Letztere ist eine besondere Vergütung für eine weitergehende Nutzung der Werke des Urhebers iSd. § 32 Abs. 4 UrhG. Sie ist nicht Gegenleistung

für die vom Zeitschriftenredakteur zu erbringende Arbeitsleistung. Die arbeitsvertraglich geregelte pauschale Abgeltung einer weitergehenden Urheberrechtsnutzung durch das Arbeitsentgelt ist deshalb mangels gleicher Sachgruppe jedenfalls nicht günstiger als die tarifliche Regelung.

h) Bürgenhaftung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für dessen Verpflichtung zur Zahlung des Mindestentgelts an seine Arbeitnehmer wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Am 16. Oktober 2019 urteilte der Fünfte Senat, dass der Begriff des Unternehmers nach Sinn und Zweck einschränkend auszulegen ist. Erfasst wird nur der Unternehmer, der sich zur Erbringung einer Werk- oder Dienstleistung verpflichtet hat und diese nicht mit eigenen Arbeitskräften erledigt, sondern sich zur Erfüllung seiner Verpflichtung eines oder mehrerer Subunternehmer bedient. Der Haftung unterliegen deshalb nicht Unternehmer, die lediglich als bloße Bauherren eine Bauleistung in Auftrag geben. Zwischen diesen und dem Generalunternehmer, an den der Auftrag zur Errichtung des Werkes vergeben worden ist, fehlt es an einer die Bürgenhaftung nach § 14 AEntG begründenden besonderen Vertragsbeziehung (- 5 AZR 241/18 -).

3. Urlaub

a) Umfang des gesetzlichen Urlaubsanspruchs

Mit der Berechnung des Umfangs gesetzlicher Urlaubsansprüche bei unterjährigem Wechsel der Anzahl der Arbeitstage hatte sich der Neunte Senat in seiner Entscheidung vom 19. März 2019 (- 9 AZR 406/17 -) zu befassen. Unter Bestätigung seiner ständigen Rechtsprechung führte der Senat zunächst aus, dass der Urlaubsanspruch nach den §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG - dem Grunde nach - allein das Bestehen des Arbeitsverhältnisses voraussetzt und (nur) sein Umfang nach § 3 Abs. 1 BUrlG zu

berechnen ist. Hinsichtlich dieser Berechnung entschied der Senat unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung aber, dass bei einem unterjährigen Wechsel der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche der Urlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen ist. Bei dieser Berechnung des Urlaubsanspruchs ist der Zeitraum eines unbezahlten Sonderurlaubs regelmäßig - dh. vorbehaltlich entgegenstehender gesetzlicher Bestimmungen, unionsrechtlicher Vorgaben sowie nach § 13 BUrlG zulässiger kollektivrechtlicher oder vertraglicher Vereinbarungen - mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen.

b) Urlaubsanspruch bei Altersteilzeit im Blockmodell

Erwirbt ein Arbeitnehmer, der mit seinem Arbeitgeber Altersteilzeit im Blockmodell vereinbart hat, auch in der Freistellungsphase einen gesetzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub? Nein, entschieden die Richterinnen und Richter des Neunten Senats am 24. September 2019 (- 9 AZR 481/18 -). Die Freistellungsphase ist bei der nach § 3 Abs. 1 BUrlG erfolgenden Berechnung der individuellen Anzahl der Urlaubstage - wie bereits zuvor (- 9 AZR 406/17 -) für unbezahlten Sonderurlaub entschieden - mangels Arbeitspflicht mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen. Vollzieht sich der Wechsel von der Arbeits- in die Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, muss der Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werden (- 9 AZR 481/18 -). Diese Grundsätze gelten auch für den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für die Berechnung des Urlaubsanspruchs während der Altersteilzeit keine von § 3 Abs. 1 BUrlG abweichende Vereinbarung getroffen haben.

c) Kürzung des Urlaubsanspruchs

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Mit seinem Urteil vom

19. März 2019 (- 9 AZR 495/17 -) hatte der Neunte Senat Gelegenheit, seine Rechtsprechung hierzu weiterzuentwickeln. Die Entscheidung stellt zunächst klar, dass der Urlaubsanspruch während der Elternzeit nicht dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG unterliegt. Die gesetzlichen Sonderregelungen in § 17 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BEEG sind insoweit vorrangig. Auch ist die Kürzungsregelung des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG unionsrechtskonform. Sie verwirklicht einen im gesamten Urlaubsrecht anwendbaren allgemeinen Rechtsgedanken, dass der Umfang des Erholungsurlaubs während des Urlaubsjahres zur bestehenden Arbeitspflicht ins Verhältnis zu setzen ist. Voraussetzung einer Kürzung ist stets die Abgabe einer (empfangsbedürftigen) rechtsgeschäftlichen Erklärung, die zeitlichen Schranken unterliegt: Sie kann zwar vor, während und nach dem Ende der Elternzeit erfolgen, nicht aber vor der Erklärung des Arbeitnehmers, Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so der Senat weiter.

d) Verfall des Urlaubsanspruchs

Für die Praxis von großer Bedeutung ist die Entscheidung des Neunten Senats vom 19. Februar 2019. Mit diesem Urteil haben die Richterinnen und Richter des Neunten Senats in Umsetzung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union entschieden, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) bei richtlinienkonformer Auslegung von § 7 BUrlG nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (- 9 AZR 423/16 -). Diesen Mitwirkungsobliegenheiten genügt der Arbeitgeber dann, wenn er den Arbeitnehmer - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, seinen Urlaub zu nehmen und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt. Arbeitgeber sollten diese Mitwirkungsobliegenheiten ernst nehmen. Tun sie dies nicht, ist der Urlaubsanspruch für das jeweilige Urlaubsjahr unabhängig vom Vorliegen eines Übertragungsgrundes

nicht iSv. § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG an das Urlaubsjahr gebunden. In diesem Fall tritt der am 31. Dezember des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht. Für ihn gelten, wie für den neu entstandenen Urlaubsanspruch, die Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 BUrlG, so der Neunte Senat weiter.

e) Urlaubsabgeltungsanspruch der Erben

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Neunten Senats stand den Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach § 7 Abs. 4 BUrlG zu, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endete. Diese Rechtsprechung hat der Neunte Senat mit seinem Urteil vom 22. Januar 2019 (- 9 AZR 45/16 -) ausdrücklich aufgegeben und im Anschluss an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs entschieden: Bei richtlinienkonformer Auslegung der §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG steht den Erben eines im laufenden Arbeitsverhältnis verstorbenen Arbeitnehmers nach § 1922 Abs. 1 BGB iVm. § 7 Abs. 4 BUrlG ein Anspruch auf Abgeltung des von diesem nicht genommenen gesetzlichen Erholungsurlaubs zu. Dies gilt, wie der Senat darüber hinaus ausführt, ebenso für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX. Haben die Tarifvertragsparteien dem Tarifvertrag kein vom Bundesurlaubsgesetz abweichendes, eigenständiges Verständnis des Urlaubsbegriffs zugrunde gelegt, kein vollständiges Erlöschen des tariflichen Urlaubsanspruchs bei Tod des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses angeordnet oder die Vererbbarkeit des tariflichen Mehrurlaubs nicht ausgeschlossen, gilt dies ebenso für einen tariflichen Mehrurlaub.

4. Wettbewerbsverbot/Karenzentschädigung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gegen Zahlung einer Karenzentschädigung vereinbaren. Auf diese Karenzentschädigung muss sich der Arbeitnehmer allerdings den durch anderweitige Verwertung

der Arbeitskraft während der Karenzzeit erzielten Gewinn aus selbstständiger Tätigkeit nach § 74c Abs. 1 Satz 1 HGB anrechnen lassen. Zur Durchsetzung dieser Anrechnung sieht § 74c Abs. 2 HGB einen Auskunftsanspruch vor. Mit Urteil vom 27. Februar 2019 hat der Zehnte Senat klargestellt, dass die Erfüllung des Auskunftsanspruchs nicht eintritt, wenn ein den Karenzzeitraum betreffender Einkommensteuerbescheid vorgelegt wird, der auf von vornherein unglaublichen Angaben in der ihm zugrunde liegenden Einkommensteuererklärung beruht. Dies gilt auch dann, wenn die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben an Eides Statt versichert wird (- 10 AZR 340/18 -). Demzufolge ist die Vorlage der Gewinn- und Verlustrechnung dem früheren Arbeitnehmer nach § 242 BGB jedenfalls dann zuzumuten, wenn er durch unwahre Angaben in der Einkommensteuererklärung massiv und nachdrücklich versucht hat, seinen während der Karenzzeit erzielten Gewinn aus selbstständiger Tätigkeit zu verschleiern. Hinsichtlich der Ermittlung des Gewinns entschied der Senat weiter, dass maßgeblich der Zeitpunkt ist, in dem der Gewinn realisiert wird. Der Gewinn ist realisiert, wenn der Arbeitnehmer die von ihm geschuldeten Erfüllungshandlungen in der Weise erbracht hat, dass ihm der Anspruch auf die Gegenleistung - von den mit jeder Forderung verbundenen Risiken abgesehen - so gut wie sicher ist. Auf das Zuflussprinzip kommt es nicht an.

5. Elternzeit

Mit seiner Entscheidung vom 24. September 2019 (- 9 AZR 435/18 -) bestätigte der Neunte Senat seine neuere Rechtsprechung (- 9 AZR 298/18 -), wonach sich der Arbeitgeber in einem gerichtlichen Verfahren nur auf solche Ablehnungsgründe berufen kann, die er in einem form- und fristgerechten Schreiben iSd. § 15 Abs. 7 BEEG aF genannt hat. Diese Präklusionswirkung gilt unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer andere als die seitens des Arbeitgebers im Ablehnungsschreiben genannten Gründe bekannt sind (- 9 AZR 435/18 -). Auch für den Arbeitnehmer hat das vorgeschaltete betriebliche (Konsens-)Verfahren prozessuale

Relevanz. Er ist gehalten, nach Abschluss des Konsensverfahrens ein konkretes Änderungsangebot zu unterbreiten. Lehnt der Arbeitgeber das Änderungsangebot form- und fristgerecht ab, ist das vorgerichtliche Verfahren abgeschlossen. Der Arbeitnehmer kann Klage erheben. Dabei ist das konkrete, der Ablehnung zugrundeliegende Änderungsverlangen Streitgegenstand des gerichtlichen Verfahrens. Der Arbeitnehmer kann den Inhalt seines Änderungsangebotes im Prozess nicht mehr ändern. Dies gilt auch dann, wenn ein einheitliches Änderungsangebot vorliegt, welches das Verringerungsverlangen mit einem Verteilungswunsch verbindet und zu diesem in Abhängigkeit stellt. Letzteres ist nach der Rechtsprechung des Senats dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer sowohl einen Verringerungs- als auch einen Verteilungswunsch geltend macht.

6. Schadensersatz/Haftung

Wonach bestimmt sich die Höhe des einem Arbeitnehmer aufgrund - rechtskräftig festgestellter - unwirksamer Versetzung grundsätzlich erstattungsfähigen Schadens, der ihm bei Benutzung seines privaten PKW dadurch entstanden ist, dass er wöchentlich zwischen Hauptwohnsitz und der Zweitwohnung am Beschäftigungsort pendelte? Diese Frage war Gegenstand der Entscheidung des Achten Senats vom 28. November 2019 (- 8 AZR 125/18 -). Die vom Landesarbeitsgericht bei seiner Schadensschätzung nach § 287 ZPO herangezogenen Bestimmungen der Trennungsgeldverordnung sind nicht der richtige Maßstab, befanden die Richterinnen und Richter des Achten Senats. Heranzuziehen sind in diesem Fall vielmehr die Regelungen des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes über den Fahrkostenersatz. Der Kläger konnte hiernach für jeden gefahrenen Kilometer ein Kilometergeld iHv. 0,30 Euro beanspruchen. Eine Vorteilsausgleichung war im konkreten Fall nicht veranlasst.

7. Ausschlussfristen

a) Mindestlohn und Urlaubsentgelt

Mit der Wirksamkeit arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen sowie der Notwendigkeit der Geltendmachung von Ansprüchen zur Wahrung selbiger hatte sich der Fünfte Senat in seiner Entscheidung vom 30. Januar 2019 zu befassen. Dabei weist der Senat zunächst darauf hin, dass Streitgegenstand einer auf Vergütung für geleistete Arbeit gerichteten Klage stets auch der einer arbeitsvertraglich vereinbarten oder tarifvertraglich geschuldeten Vergütung innewohnende gesetzliche Mindestlohnsockel ist (- 5 AZR 43/18 -). Dies führt - wie der vom Senat zu entscheidende Fall anschaulich zeigt - zu einer differenzierten Betrachtung im Hinblick auf den Verfall der einzelnen Vergütungsbestandteile. Hinsichtlich der Wirksamkeit einer vor dem Inkrafttreten des MiLoG vereinbarten Verfallklausel hat der Fünfte Senat entschieden, dass diese - wenn sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt - seit dem 1. Januar 2015 insoweit (§ 3 Satz 1 MiLoG), nicht aber allein deshalb insgesamt unwirksam ist. Dass die Verfallklausel die von § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG und § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG geschützten Ansprüche umfasst, hat zwar die Teilnichtigkeit der Klausel zur Folge. Auch dieser Verstoß und eine sich nur daraus ergebende unzureichende Transparenz führen aber nicht zur Gesamtunwirksamkeit der Verfallklausel nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, so der Fünfte Senat weiter. Der zusätzlich in Streit stehende Anspruch des Klägers auf Urlaubsentgelt konnte (ebenfalls) nicht verfallen. Der Kläger war nicht gehalten, diesen geltend zu machen, nachdem der Arbeitgeber ihm zuvor - im bestehenden Arbeitsverhältnis - Urlaub bis zum Ablauf der Kündigungsfrist erteilt hatte. Insoweit hat der Fünfte Senat entschieden, dass die Urlaubserteilung des Arbeitgebers jedenfalls im bestehenden Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben gesetzeskonform so zu verstehen ist (§ 157 BGB), dass der Arbeitgeber damit zugleich streitlos stellt, dass er für den gewährten Urlaub dem Grunde nach zur Zahlung von Urlaubsentgelt nach den gesetzlichen Vorgaben und etwaigen arbeitsvertraglichen

Vereinbarungen verpflichtet ist, sofern dem nicht konkrete Anhaltspunkte entgegenstehen. Mit dieser „Zusage“ ist der Zweck der Ausschlussfrist erreicht, einer Geltendmachung im Sinne der Verfallklausel bedarf es nicht.

b) Ergänzende Auslegung bei einem Altvertrag

Eine vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes arbeitsvertraglich als Allgemeine Geschäftsbedingung vereinbarte Ausschlussfristenregelung ist nach dem Urteil des Neunten Senats vom 24. September 2019 (- 9 AZR 273/18 -) einer ergänzenden Vertragsauslegung zugänglich. Erfasst eine solche Klausel „alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“, ist sie einschränkend dahin auszulegen, dass sich ihr Anwendungsbereich nicht auf Haftungsansprüche iSv. § 202 Abs. 1 BGB wegen vorsätzlicher unerlaubter Handlung und vorsätzlichen Vertragsverletzungen sowie iSv. § 309 Nr. 7 BGB wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit und wegen sonstiger Schäden erstreckt. Der Neunte Senat bestätigte zudem seine bisherige Rechtsprechung (- 9 AZR 162/18 -), dass eine in einem „Altvertrag“ gestellte Ausschlussfristenregelung nicht nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB iVm. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB wegen Intransparenz insgesamt unwirksam ist, auch wenn sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn erfasst. Für die Prüfung der Transparenz ist allein auf die Gesetzeslage bei Vertragsschluss abzustellen. Eine vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes vereinbarte Ausschlussfristenregelung, die den Mindestlohn erfasst, war zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses jedenfalls nicht deshalb intransparent. Ist eine Klausel bei Vertragsschluss transparent, verliert sie ihre Wirksamkeit nicht, wenn spätere Gesetzesänderungen zu ihrer Intransparenz führen. Der Neunte Senat entschied zudem, dass ein Arbeitgeber nicht gehalten ist, Ausschlussklauseln im Hinblick auf § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG und § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG einschränkend zu formulieren, wenn Kollektivnormen bei Vertragsschluss auf das Arbeitsverhältnis nicht normativ einwirkten (- 9 AZR 273/18 -).

8. Heimarbeit

Über vergleichsweise selten das Bundesarbeitsgericht beschäftigende Fragen des Rechts der Heimarbeit hatte der Neunte Senat in seinem Urteil vom 20. August 2019 (- 9 AZR 41/19 -) zu befinden. Die Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes zum Kündigungsschutz sehen eine Entgeltsicherung vor. Kündigt der Auftraggeber das Heimarbeitsverhältnis, kann der Heimarbeiter gemäß § 29 Abs. 7 HAG für die Dauer der Kündigungsfrist Fortzahlung des Entgelts beanspruchen, das er im Durchschnitt der letzten 24 Wochen vor der Kündigung durch Heimarbeit erzielt hat. § 29 Abs. 8 HAG sichert das Entgelt, wenn der Auftraggeber nicht kündigt, jedoch die Arbeitsmenge, die er mindestens ein Jahr regelmäßig an einen Heimarbeiter ausgegeben hat, um mindestens ein Viertel verringert. Hierzu entschied der Senat, dass die Entgeltsicherung nach § 29 Abs. 7 bzw. Abs. 8 HAG dem Heimarbeiter nur alternativ zusteht. Auch ein Vergütungsanspruch aus Annahmeverzug schied im Streitfall aus. Der Heimarbeiter schuldet regelmäßig nicht eine bestimmte Dienstleistung als solche oder die Leistung eines bestimmten Arbeitspensums. Er hat deshalb - vorbehaltlich anderer Absprachen - spiegelbildlich - auch keinen Anspruch auf Ausgabe einer bestimmten Arbeitsmenge. Etwas anderes folgt - vorbehaltlich besonderer Umstände - auch nicht daraus, dass der Auftraggeber dem Heimarbeiter für einen bestimmten Zeitraum in bestimmtem Umfang Heimarbeit ausgibt. Zur Höhe der bei Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses geschuldeten Urlaubsabgeltung entschied der Senat schließlich, dass diese nach § 12 Nr. 1 BUrlG auf der Grundlage des Entgelts des Heimarbeiters in der Zeit vom 1. Mai des vergangenen bis zum 30. April des laufenden Jahres zu ermitteln ist.

IV. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit

1. Geschlecht

In seiner Entscheidung vom 19. Dezember 2019 (- 8 AZR 2/19 -) hatte sich der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts mit der Frage zu befassen, ob der Kläger von dem Beklagten eine Entschädigung wegen einer Benachteiligung wegen des Geschlechts verlangen kann. Der Kläger hatte sich bei dem Beklagten, einer genehmigten Privatschule in Bayern, auf die von diesem für eine „Fachlehrerin Sport (w)“ ausgeschriebene Stelle beworben. Der Beklagte hatte dem Kläger eine Absage erteilt mit der Begründung „... leider suchen wir eine weibliche Sportlehrkraft für die Mädchen der Oberstufe“. Der Beklagte hatte die Auffassung vertreten, die Nichtberücksichtigung des Klägers im Stellenbesetzungsverfahren sei nach § 8 Abs. 1 AGG zulässig gewesen. Das Schamgefühl von Schülerinnen könne beeinträchtigt werden, wenn es in dem nach Geschlechtern getrennt durchgeführten Sportunterricht bei Hilfestellungen zu Berührungen der Schülerinnen durch männliche Sportlehrkräfte komme bzw. diese die Umkleieräume betreten müssten, um dort für Ordnung zu sorgen. Die Revision des Klägers gegen die klageabweisende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hatte Erfolg. Der Kläger hat dem Grunde nach Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts hatte der Beklagte nicht den Vorgaben des AGG und des Unionsrechts entsprechend dargetan, dass für die streitgegenständliche Stelle ein geschlechtsbezogenes Merkmal eine wesentliche und entscheidende sowie angemessene berufliche Anforderung iSv. § 8 Abs. 1 AGG ist. Über die Höhe der Entschädigung konnte der Senat aufgrund der bislang vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht selbst entscheiden. Dies führte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung.

2. Religion

Kann ein Unternehmen der Privatwirtschaft seinen Arbeitnehmern verbieten, auffällige großflächige Zeichen religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Überzeugungen am Arbeitsplatz zu tragen? Dies hängt, so der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Vorlagebeschluss vom 30. Januar 2019, von der Auslegung von Unionsrecht ab. Den Richterinnen und Richtern des Zehnten Senats stellt sich dabei insbesondere die Frage, ob eine solche Anordnung aufgrund der von Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) geschützten unternehmerischen Freiheit diskriminierungsrechtlich stets gerechtfertigt ist oder ob die Religionsfreiheit der Arbeitnehmerin berücksichtigt werden kann, die von der GRC, der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten und dem Grundgesetz geschützt wird (- 10 AZR 299/18 (A) -). Der Zehnte Senat hat daher dem Gerichtshof der Europäischen Union im Weg eines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 AEUV vier Fragen vorgelegt, die die Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG und der GRC sowie das Verhältnis von primärem Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht betreffen.

3. Schwerbehinderung

Eine Entschädigungsklage wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung war Gegenstand der Entscheidung des Achten Senats vom 16. Mai 2019 (- 8 AZR 315/18 -). Die Richterinnen und Richter des Achten Senats bestätigten ihre Rechtsprechung, nach der ein Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, grundsätzlich ein Indiz iSv. § 22 AGG ist, das mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lässt, dass der schwerbehinderte Beschäftigte wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt wurde. Der Senat bestätigte auch seine Rechtsprechung, wonach der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 1 Satz 8 SGB IX aF nur dann zur Anhörung des schwerbehinderten Menschen und nach § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX aF nur dann zu dessen unverzüglicher

Unterrichtung über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe verpflichtet ist, wenn ihn nach § 81 Abs. 1 Satz 7 SGB IX aF die Verpflichtung trifft, seine beabsichtigte Entscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung und/oder einer in § 93 SGB IX aF genannten Vertretung unter Darlegung der Gründe zu erörtern. Dies setzt voraus, dass bei ihm eine Schwerbehindertenvertretung und/oder eine in § 93 SGB IX aF genannte Vertretung besteht. Hierfür, so der Senat weiter, ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig. Im Streitfall ergab sich ein Entschädigungsanspruch auch nicht aus der unterbliebenen Einladung zum Vorstellungsgespräch. Diese Pflicht trifft nur öffentliche Arbeitgeber. Hierzu zählte die beklagte Fraktion des Bayerischen Landtags nicht.

4. Alter

Mit der bühnenrechtlichen Besonderheit der sog. Nichtverlängerungsmitteilungen hatte sich der Siebte Senat in seinem Urteil vom 20. März 2019 zu beschäftigen. Hintergrund des Verfahrens war der Ausspruch von Nichtverlängerungsmitteilungen durch die Arbeitgeberin anlässlich eines Intendantenwechsels. Die Nichtverlängerungsmitteilungen wurden (lediglich) gegenüber den drei lebensältesten Gruppentänzern ausgesprochen. Dies genügt nach der Entscheidung des Senats grundsätzlich, um iSv. § 22 AGG die Annahme zu rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit das Alter der Gruppentänzer jedenfalls mitursächlich für den Ausspruch der Nichtverlängerungsmitteilungen war. Der Bühnenarbeitgeber genügt seiner Verpflichtung, die vermutete Benachteiligung wegen des Alters zu widerlegen, dann nicht allein durch den Hinweis auf den bevorstehenden Intendantenwechsel (- 7 AZR 237/17 -). Verstößt hiernach die ausgesprochene Nichtverlängerungsmitteilung gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters gemäß § 7 Abs. 1 iVm. § 1 AGG, hat dies nach § 134 BGB die Unwirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung zur Folge. Dem steht, so die Richterinnen und Richter des Siebten Senats weiter, auch nicht § 15 Abs. 6 AGG entgegen.

5. Teilzeitbeschäftigung

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Mit Urteil vom 23. Juli 2019 (- 9 AZR 372/18 -) bestätigte der Neunte Senat insoweit zunächst die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach allein das unterschiedliche Arbeitspensum nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitkräften berechtigt. Auch Tarifvertragsparteien sind an diese Vorgaben gebunden. Zwar sind diese grundsätzlich darin frei, den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Auch verfügen sie im Rahmen ihrer Normsetzungskompetenz aus Art. 9 Abs. 3 GG über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung. Sie verfügen weiter über eine Einschätzungsprärogative bezüglich der Bewertung der tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen, die eine differenzierende Regelung sachlich rechtfertigen können. Der grundrechtlich geschützte Gestaltungsspielraum berechtigt die Tarifvertragsparteien allerdings nicht, das in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG geregelte Verbot der Diskriminierung in Teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer auszuhöhlen. Der Senat bejahte daher einen Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG durch eine tarifvertragliche Regelung, die eine ab Vollendung des 57. Lebensjahres zu gewährende bezahlte tarifliche Altersfreizeit auf Arbeitnehmer beschränkt, deren wöchentliche Arbeitszeit mehr als 35 Stunden beträgt. Unter Bestätigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts befand der Senat zudem, dass Rechtsfolge des Verstoßes eine „Anpassung nach oben“ ist. Die bezahlte Altersfreizeit ist teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern hiernach in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

V. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Kündigung

a) Zugang der Kündigungserklärung

Wann ist nach der „Verkehrsanschauung“ damit zu rechnen, dass ein Arbeitnehmer seinen Hausbriefkasten entleert? Und wie ist eine solche Verkehrsanschauung festzustellen? Diese Fragen waren Gegenstand der Entscheidung des Zweiten Senats vom 22. August 2019. Es ging um die Frage, ob die Kündigung der Arbeitgeberin gem. § 13 Abs. 1 Satz 2 iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als von Anfang an rechtswirksam gilt oder ob der Kläger die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung rechtzeitig geltend gemacht hat. Hierfür war entscheidend, wann ihm das an einem Freitag, gegen 13:25 Uhr, in den Hausbriefkasten eingeworfene Kündigungsschreiben nach der Verkehrsanschauung zugegangen ist (§ 130 Abs. 1 Satz 1 BGB). Der Zweite Senat führt aus, dass die Feststellung des Bestehens und Inhalts einer Verkehrsanschauung eine im Wesentlichen auf tatsächlichem Gebiet liegende Frage ist, deren tatrichterliche Beantwortung nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle unterliegt (- 2 AZR 111/19 -). Dieser tatrichterliche Beurteilungsspielraum umfasst auch die Möglichkeit, eine etwaig geänderte oder sich ändernde Verkehrsanschauung festzustellen. Die Fortdauer des Bestehens oder Nichtbestehens einer Verkehrsanschauung wird nicht vermutet. Zu den tatsächlichen Grundlagen einer gewandelten Verkehrsanschauung muss das Landesarbeitsgericht aber Feststellungen treffen. Im zugrundeliegenden Fall hielten diese einer auch nur eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hatte zur Begründung einer bestimmten Verkehrsanschauung ua. auf für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland erhobene statistische Werte abgestellt, obgleich sich der Wohnort des Klägers in Frankreich befand.

b) Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen schwerbehinderten Menschen berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Eine ohne diese Beteiligung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Die Richterinnen und Richter des Zweiten Senats betonten in der Entscheidung vom 13. Dezember 2018 (- 2 AZR 378/18 -), dass dies auch für Kündigungen in der Wartezeit iSd. § 1 Abs. 1 KSchG gilt und präzisierten anschließend die Anforderungen an die Beteiligung bzw. Anhörung. Diesen Anforderungen ist Genüge getan, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß anhört. Die Unterrichtung muss sie - entsprechend den für die Anhörung des Betriebsrats geltenden Grundsätzen (§ 102 BetrVG) - in die Lage versetzen, auf die Willensbildung des Arbeitgebers einzuwirken. Der notwendige Unterrichtsinhalt ist nicht auf „schwerbehindertenspezifische Kündigungsbezüge“ reduziert. An einer ordnungsgemäßen Anhörung der Schwerbehindertenvertretung mangelt es auch dann, wenn diese zwar ausreichend unterrichtet worden ist, aber keine genügende Gelegenheit zur Äußerung hatte. Für die Stellungnahmefristen gilt § 102 Abs. 2 BetrVG analog. Zur Vermeidung der Unwirksamkeitsfolge muss die Anhörung allerdings nicht schon vor der Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrats oder vor dem Antrag auf Zustimmung an das Integrationsamt erfolgen.

c) Ordentliche Verdachtskündigung

In der Entscheidung vom 31. Januar 2019 hat sich der Zweite Senat ausführlich mit der Zulässigkeit und den Anforderungen an eine ordentliche Verdachtskündigung auseinandergesetzt. Der Senat hat im Anschluss an seine ständige Rechtsprechung zunächst ausgeführt, dass der Verdacht einer Pflichtverletzung gegenüber dem verhaltensbezogenen Vorwurf, der Arbeitnehmer habe die „Tat“ begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund darstelle. Der Verdacht kann eine ordentliche

Kündigung aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers iSv. § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen (- 2 AZR 426/18 -). Der durch den Verdacht bewirkte Verlust der vertragsnotwendigen Vertrauenswürdigkeit kann einen Eignungsmangel begründen. Eine ordentliche Verdachtskündigung ist jedoch nur dann durch den bloßen Verdacht pflichtwidrigen Verhaltens iSv. § 1 Abs. 2 KSchG aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers „bedingt“, wenn das Verhalten, dessen der Arbeitnehmer verdächtig ist, - wäre es erwiesen - sogar eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt hätte. Ungeachtet fehlender Fristen zur Ausübung des Kündigungsrechts hat der Senat darauf hingewiesen, dass längeres Zuwarten des Arbeitgebers zu der Annahme berechtigen kann, die Kündigung sei nicht iSv. § 1 Abs. 2 KSchG durch den Verlust des vertragsnotwendigen Vertrauens „bedingt“. In prozessualer Hinsicht hatte der Senat über ein Sachvortragsverwendungsverbot zu befinden und ein solches verneint. Der Arbeitgeber durfte im Streitfall in auf einem Dienstrechner des Arbeitnehmers gespeicherte und nicht als „privat“ gekennzeichnete Dateien Einsicht nehmen, ohne dass ein durch Tatsachen begründeter Verdacht einer Pflichtverletzung vorlag.

d) Kündigung des Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederverheiratung

Nach der Entscheidung vom 8. September 2011 (- 2 AZR 543/10 -) hatte sich der Zweite Senat am 20. Februar 2019 erneut mit der Kündigung des Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederverheiratung zu befassen (- 2 AZR 746/14 -). Die Beklagte hatte gegen das ihr Rechtsmittel zurückweisende Senatsurteil vom 8. September 2011 Verfassungsbeschwerde eingelegt. Daraufhin hatte das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 22. Oktober 2014 (- 2 BvR 661/12 -) das Urteil des Senats aufgehoben und die Sache an das Bundesarbeitsgericht zurückverwiesen. Der Senat hatte daraufhin mit Beschluss vom 28. Juli 2016 (- 2 AZR 746/14 (A) -) den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV um die Beantwortung von Fragen zur Auslegung von Unionsrecht ersucht. Hierüber hatte der Gerichtshof mit Urteil vom 11. September 2018

(- C-68/17 -) entschieden. Im Anschluss hieran hat der Zweite Senat die Revision der Beklagten erneut zurückgewiesen. Der Senat hat dabei - unter umfangreicher Auseinandersetzung auch mit dem Verhältnis von nationalem Verfassungsrecht zum Unionsrecht - entschieden, dass § 9 Abs. 2 AGG aufgrund von unionsrechtlichen Vorgaben dahin auszulegen ist, dass eine der Kirche zugeordnete Einrichtung nicht das Recht hat, bei einem Verlangen an das loyale und aufrichtige Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses Beschäftigte in leitender Stellung je nach deren Konfession oder Konfessionslosigkeit unterschiedlich zu behandeln, wenn nicht die Religion oder die Weltanschauung im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine berufliche Anforderung ist, die angesichts des Ethos der in Rede stehenden Einrichtung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht. Ob sich der hierfür vorausgesetzte - objektiv bestehende - direkte Zusammenhang zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit aus der Art dieser Tätigkeit oder aus den Umständen ihrer Ausübung ergibt, unterliegt, so der Senat weiter, einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle.

e) Massenentlassungsanzeige

Muss eine Massenentlassungsanzeige bei der Bundesagentur für Arbeit vor der Unterzeichnung der Kündigungserklärung eingegangen sein oder genügt es, wenn die Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit eingeht, bevor die Kündigungserklärung dem Arbeitnehmer zugeht? Mit Urteil vom 13. Juni 2019 beantworteten die Richterinnen und Richter des Sechsten Senats diese Frage dahingehend, dass die nach § 17 Abs. 1 KSchG erforderliche Massenentlassungsanzeige erst dann wirksam erstattet werden kann, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt ihres Eingangs bei der Agentur für Arbeit bereits zur Kündigung entschlossen ist. Dies folgt unmittelbar aus dem beschäftigungspolitischen Zweck des Anzeigeverfahrens. Kündigungen im Massenentlassungsverfahren sind daher - vorbehaltlich der Erfüllung sonstiger Kündigungsvoraussetzungen - wirksam, wenn die ordnungsgemäße Anzeige bei

der zuständigen Agentur für Arbeit eingeht, bevor dem Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben zugegangen ist (- 6 AZR 459/18 -). Vorgaben des Unionsrechts - dessen Arbeitnehmerschutz bei Massenentlassungen an den Zeitpunkt der Entlassung und damit an den Zugang der Kündigungserklärung anknüpft - stehen dem nicht entgegen. Eines Vorabentscheidungsverfahrens gemäß Art. 267 Abs. 3 AEUV bedurfte es daher auch vor dem Hintergrund der Entscheidung des EuGH vom 27. Januar 2005 (- C-188/03 - [Junk]) nicht.

f) Wahrung der Klagefrist bei Änderungskündigungen

Kann ein Arbeitnehmer, der eine Änderungskündigung erhält, das Änderungsangebot unter Vorbehalt annehmen, Kündigungsschutzklage mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG erheben und erst nach Ablauf der Klagefrist nach § 4 Satz 1 KSchG seinen Antrag auf einen Antrag nach § 4 Satz 2 KSchG umstellen? Mit Urteil vom 21. Mai 2019 entschied der Zweite Senat diese Frage zugunsten der Arbeitnehmer (- 2 AZR 26/19 -). Zur Vermeidung der Rechtsfolgen des § 7 KSchG genügt es hier nach, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Klagefrist Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG erhebt und den Antrag später entsprechend § 4 Satz 2 KSchG fasst, ohne dass es zur Vermeidung der Rechtsfolgen des § 7 KSchG einer analogen Anwendung von § 6 KSchG bedarf.

2. Sonderkündigungsschutz

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG können durch Tarifvertrag von der gesetzlichen Betriebsverfassung abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen bestimmt werden. Diese so gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten nach § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG als Betriebe im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Auf die in ihnen errichteten Arbeitnehmervertretungen finden die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung, § 3 Abs. 5 Satz 2 BetrVG. Nach der Entscheidung des Zweiten Senats vom 27. Juni 2019 (- 2 AZR 38/19 -) folgt aus letzterer Vorschrift

unmittelbar, dass auch die Mitglieder dieser besonderen Arbeitnehmervertretungen den besonderen Kündigungsschutz des § 15 KSchG genießen. In Abgrenzung hierzu hat der Senat entschieden, dass die Fiktion des § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG auf das Betriebsverfassungsgesetz begrenzt ist. Für die Bestimmungen zum Kündigungsschutz von Mitgliedern des Betriebsrats (§ 15 KSchG) ist deshalb allein der Betriebsbegriff des Kündigungsschutzgesetzes maßgeblich. Eine ordentliche Kündigung nach § 15 Abs. 4 KSchG ist damit bereits dann zulässig, wenn es sich bei der Betriebsstätte, in der das betreffende Betriebsratsmitglied beschäftigt ist, um einen Betrieb iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handelt und dieser stillgelegt wird. Es bedarf in den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG für die Anwendung von § 15 Abs. 4 KSchG nicht notwendig der Stilllegung aller Betriebsstätten, die der betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit zugeordnet sind.

3. Befristung

a) Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung

Eine bedeutsame Änderung hat die Rechtsprechung zu dem Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, erfahren. Nachdem der Siebte Senat diese Norm in seiner jüngeren Rechtsprechung dahingehend ausgelegt hatte, dass sie einer sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsvertrags nicht entgegensteht, wenn ein vorangegangenes Arbeitsverhältnis zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien mehr als drei Jahre zurückliegt, hat er diese Rechtsprechung nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 (- 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -) mit Urteil vom 23. Januar 2019 ausdrücklich aufgegeben (- 7 AZR 733/16 -). Der Senat betont im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, dass gleichwohl das in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG normierte Verbot einer sachgrundlosen Befristung im Falle einer Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber nicht unbeschränkt gilt, sondern einer verfassungskonformen Auslegung bedarf. Die verfassungskonforme Auslegung führt, so der Senat weiter, zu keiner festen zeitlichen Begrenzung. Das Verbot greift

vielmehr erst dann nicht, wenn seine Anwendung für die Beteiligten unzumutbar wäre, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das kann insbesondere dann der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Erste Gelegenheiten zur Präzisierung, wann eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, boten sich dem Siebten Senat zunächst in der Entscheidung vom 23. Januar 2019 selbst und sodann in weiteren Entscheidungen vom 17. April 2019 und vom 21. August 2019. Hiernach liegt kein sehr langer Zeitraum vor, wenn die Vorbeschäftigung acht Jahre (- 7 AZR 733/16 -) zurückliegt oder 15 Jahre (- 7 AZR 323/17 -) wohl aber, wenn - vorbehaltlich besonderer Umstände - die Vorbeschäftigung bei der erneuten Einstellung 22 Jahre zurücklag (- 7 AZR 452/17 -). Der Siebte Senat hat der Arbeitgeberin in der Entscheidung vom 23. Januar 2019 keinen Vertrauensschutz in den Fortbestand der früheren Rechtsprechung gewährt. Die Änderung der Rechtsprechung ist hinreichend begründet und hält sich - schon wegen ihrer verfassungsrechtlichen Begründung - im Rahmen einer vorhersehbaren Entwicklung (- 7 AZR 733/16 -).

b) Sachgrundlose Befristung - Neugründung

Unter welchen Voraussetzungen kann eine neu gegründete Tochtergesellschaft innerhalb eines Konzerns von der erleichterten Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG Gebrauch machen? Nach § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem neu gegründeten Unternehmen in den ersten vier Jahren nach dessen Gründung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig, sofern nicht die Neugründung im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen steht, § 14 Abs. 2a Satz 2 TzBfG. Ein solcher Zusammenhang liegt nach der Entscheidung des Siebten Senats vom 12. Juni 2019 dann nicht vor, wenn innerhalb eines Konzerns ohne Änderung der rechtlichen Struktur schon

bestehender Unternehmen eine Tochtergesellschaft neu gegründet wird, um neue wirtschaftliche Aktivitäten zu verfolgen, die bislang im Konzern nicht wahrgenommen wurden (- 7 AZR 317/17 -). Der Einwand der Arbeitnehmerin, die Norm sei teleologisch zu reduzieren, wenn das Unternehmen - wie hier - wegen der Einbeziehung in den Konzernabschluss der Konzernmutter kein eigenes wirtschaftliches Risiko trage, überzeugte den Senat nicht.

c) Sachgrundbefristung

Ein Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrages liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG dann vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann sich nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe ergeben, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht. Mit Urteil vom 21. November 2018 (- 7 AZR 234/17 -) hatte der Siebte Senat Gelegenheit, zur Abgrenzung von Projektaufgaben und Daueraufgaben Stellung zu nehmen. In Anwendung und Fortentwicklung seiner bisherigen Rechtsprechung urteilte der Senat, dass es sich bei den im Rahmen eines Projekts zu bewältigenden Aufgaben um vorübergehende, gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben handeln muss. Um Zusatzaufgaben handelt es sich, wenn die Tätigkeiten keinen vorhersehbaren Personalbedarf mit sich bringen, weil sie entweder nur unregelmäßig - etwa aus besonderem Anlass - anfallen oder mit unvorhersehbaren besonderen Anforderungen auch in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals verbunden sind. Daueraufgaben eines Arbeitgebers sind demgegenüber Tätigkeiten, die im Rahmen des Betriebszwecks ihrer Art nach im Wesentlichen unverändert und kontinuierlich anfallen. Der Arbeitgeber kann deshalb einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht dadurch herbeiführen, dass er im Wesentlichen unveränderte Daueraufgaben in organisatorisch eigenständige „Projekte“ aufteilt. Unerheblich für den Erfolg einer Befristungskontrollklage ist, ob der im Rahmen eines Projekts befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf

aufgrund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz außerhalb des Projekts befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte.

d) Befristung nach WissZeitVG

Für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten (bestimmte) Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). In Fortführung seiner Rechtsprechung zum wissenschaftlichen Personal hat der Siebte Senat zu künstlerischem Personal mit Urteil vom 19. Dezember 2018 entschieden, dass sich der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ inhaltlich-aufgabenbezogen bestimmt. Maßgebend ist die Art der zu erbringenden Dienstleistung. Künstlerische Dienstleistungen liegen vor, wenn der Arbeitnehmer zur Erfüllung der von ihm vertraglich geschuldeten Tätigkeit schöpferisch-gestaltend Eindrücke, Erfahrungen und Erlebnisse durch das Medium einer bestimmten Formsprache unmittelbar zur Anschauung zu bringen hat. Dies kann - wie bei wissenschaftlichem Personal - auch eine Lehrtätigkeit sein. Die künstlerische Lehrtätigkeit ist dabei von einem Unterricht ohne Kunstbezug abzugrenzen. Bei Misch Tätigkeiten ist es erforderlich, dass die künstlerischen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen (- 7 AZR 79/17 -).

e) Regelaltersgrenze und Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts

Nach § 41 Satz 3 SGB VI können die Arbeitsvertragsparteien, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbart haben, den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses, ggf. auch mehrfach, hinausschieben. Für eine solche Befristungsabrede bedarf es - so der Siebte Senat in seiner Entscheidung vom 19. Dezember 2018 - keines Sachgrunds nach § 14 Abs. 1 TzBfG (- 7 AZR 70/17 -). Die zum 1. Juli 2014 eingefügte Vorschrift verletzt nicht Art. 12 Abs. 1 GG oder Art. 3 Abs. 1 GG. Sie ist nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union jedenfalls insoweit

mit Unionsrecht vereinbar, als sie das Hinausschieben des Beendigungstermins ohne Änderung der sonstigen Arbeitsbedingungen zulässt. Dessen ungeachtet steht der Annahme einer Hinausschiebensvereinbarung iSv. § 41 Satz 3 SGB VI eine Änderung der sonstigen Vertragsbedingungen jedenfalls dann nicht entgegen, wenn diese weder gleichzeitig noch im zeitlichen Zusammenhang mit der Änderung der Vertragslaufzeit vereinbart wird.

4. Aufhebungsvertrag

Kann ein Arbeitnehmer einen in seiner Privatwohnung geschlossenen, vom Arbeitgeber vorgelegten Aufhebungsvertrag widerrufen? Nein, entschieden die Richterinnen und Richter des Sechsten Senats mit Urteil vom 7. Februar 2019 (- 6 AZR 75/18 -). Ein arbeitsrechtlicher Aufhebungsvertrag kann unabhängig vom Ort seines Abschlusses nicht gemäß § 355 BGB widerrufen werden. § 312 Abs. 1 BGB eröffnet auch in seiner ab dem 13. Juni 2014 geltenden Fassung den Anwendungsbereich der §§ 312b, 312g BGB nicht für arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge. Dies bedeutet aber nicht zwingend, dass ein in der Privatwohnung geschlossener Aufhebungsvertrag wirksam ist. In Fortführung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entschied der Sechste Senat weiter, dass ein Aufhebungsvertrag unwirksam ist, wenn er unter Missachtung des Gebots fairen Handelns - als bei Vertragsverhandlungen zu beachtende Nebenpflicht - zustande gekommen ist. Eine Verletzung liegt insbesondere vor, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft oder ausnutzt, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erheblich erschwert oder unmöglich macht. Der unfair behandelte Vertragspartner ist dann so zu stellen, als hätte er den Vertrag nicht geschlossen.

5. Anrechnung Nachteilsausgleich auf Sozialplanabfindung

Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber wegen eines Nachteilsausgleichs iSv. § 113 Abs. 3 iVm. Abs. 1 BetrVG eine Abfindung, ist diese in der Regel im Wege

der Erfüllungswirkung (§ 362 Abs. 1 BGB) auf einen etwaigen Abfindungsanspruch aufgrund eines Sozialplans anrechenbar. Etwas anderes gilt nach der Entscheidung des Ersten Senats vom 12. Februar 2019, wenn der Arbeitgeber eine andere Tilgungsbestimmung verlautbart (- 1 AZR 279/17 -). Die Anrechenbarkeit im Wege der Erfüllungswirkung - ebenso wie im umgekehrten Fall die Anrechenbarkeit einer gezahlten Sozialplanabfindung auf den Nachteilsausgleich - verbietet sich nicht im Hinblick auf die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (MERL). Der Senat stellt klar, dass dem unionsrechtlich determinierten Massenentlassungsschutz einschließlich seiner Konsultationspflicht das in § 17 Abs. 2 KSchG geregelte Konsultationsverfahren entspricht. Bei seiner Missachtung ist mit der Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Kündigung im nationalen Recht eine hinreichend wirksame Sanktion iSv. Art. 6 MERL vorgesehen.

VI. Betriebsübergang

1. Übergang nach § 6c Abs. 1 SGB II

Die Verfassungsmäßigkeit wie auch die Anwendung der Regelungen zum gesetzlichen Übergang eines Arbeitsverhältnisses nach § 6c Abs. 1 SGB II waren Gegenstand der Entscheidung des Achten Senats vom 31. Januar 2019 (- 8 AZR 410/13 -). Nach § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II treten die Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur, die am Tag vor der Zulassung eines weiteren kommunalen Trägers nach § 6a Abs. 2 SGB II und mindestens seit 24 Monaten Aufgaben der Bundesagentur als Träger nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB II in dem Gebiet des kommunalen Trägers wahrgenommen haben, zum Zeitpunkt der Neuzulassung kraft Gesetzes in den Dienst des kommunalen Trägers über („Übertritt“). Der Senat entschied unter Aufgabe seiner bislang vertretenen Auffassung, dass § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II - indem er den Übertritt von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Dienst des kommunalen Trägers kraft Gesetzes regelt, ohne diesen ein Widerspruchs- oder Rückkehrrecht einzuräumen - nicht gegen Art.

12 Abs. 1 GG verstößt. Auch im Übrigen bestehen nach der Rechtsprechung des Senats weder verfassungsrechtliche noch unionsrechtliche Bedenken. In der Sache setzt der Übertritt grundsätzlich voraus, dass die Beschäftigten ausschließlich mit Tätigkeiten auf dem Gebiet der Grundsicherung für Arbeitsuchende betraut waren, so die Richterinnen und Richter des Achten Senats - insoweit ebenfalls in Abgrenzung zur Entscheidung vom 26. September 2013 (- 8 AZR 775/12 (A) -). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt bei der Wahrnehmung von Misch Tätigkeiten nur dann, wenn die tatsächlichen Tätigkeiten - die bloße Aufgabenübertragung genügt nicht - im Bereich der Grundsicherung nicht nur überwiegen, sondern den eindeutigen Schwerpunkt bilden. Übliche Unterbrechungen (Urlaub und Kurzerkrankungen) sind ebenso unschädlich wie nicht typischerweise in jedem Dienst- und Arbeitsverhältnis vorkommende Unterbrechungen (Beschäftigungsverbot, Mutterschutz, Elternzeit). Dies gilt jedenfalls, solange diese Unterbrechungen nicht dazu führen, dass die/der Beschäftigte im 24-monatigen Mindestreferenzzeitraum überhaupt keine aktive Tätigkeit auf dem Gebiet der Grundsicherung für Arbeitsuchende ausgeübt hat.

2. Widerspruchsrecht

Bei einem Betriebsübergang kann der Arbeitnehmer auf das ihm nach § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB zustehende Recht, dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber innerhalb eines Monats nach Unterrichtung zu widersprechen, grundsätzlich auch verzichten. Dabei kann der Verzicht auf das Recht als solches oder als zeitweiliger Verzicht auf dessen Ausübung erklärt werden. In der Entscheidung vom 28. Februar 2019 (- 8 AZR 210/18 -) betonen die Richterinnen und Richter des Achten Senats weiter, dass bei der Auslegung einer Erklärung als „Verzicht“ die hohe Bedeutung des Widerspruchsrechts für den Arbeitnehmer zu beachten ist. Ein Verzicht muss deshalb eindeutig und zweifelsfrei zum Ausdruck gebracht werden. Ob ein wirksamer Verzicht auf das Widerspruchsrecht als solches bzw. auf dessen Ausübung eine ordnungsgemäße Unterrichtung iSv. § 613a Abs. 5

BGB voraussetzt und ob in Allgemeinen Geschäftsbedingungen wirksam ein kompensationsloser Verzicht auf das Widerspruchsrecht bzw. auf dessen Ausübung erklärt werden kann, bedurfte keiner Entscheidung.

3. Rechtsfolgen des Betriebsübergangs

a) Ablösung von Tarifverträgen

Nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB werden die beim Betriebsveräußerer durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags unmittelbar und zwingend geregelten Rechte und Pflichten der Arbeitsverhältnisse durch die für dieselben Regelungsgegenstände bestehenden tarifvertraglichen Regelungen, an die der Betriebserwerber und der Arbeitnehmer gebunden sind - „kongruente Tarifgebundenheit“ -, abgelöst. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt diese Ablösungsanordnung unabhängig davon, ob der andere Tarifvertrag, der beim Erwerber unmittelbar und zwingend für die Arbeitsvertragsparteien gilt, für die übergegangenen Arbeitnehmer günstigere oder ungünstigere Arbeitsbedingungen als beim Veräußerer vorsieht. Mit Urteil vom 23. Januar 2019 hat der Vierte Senat entschieden, dass eine solche (verschlechternde) Ablösung nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB jedenfalls dann auch mit dem Recht der Europäischen Union vereinbar ist, wenn der beim Betriebserwerber geltende Tarifvertrag keine auf einen Betriebsübergang bezogenen Regelungen enthält und daher weder zum Ziel noch zur Folge hat, dass sich die Arbeitsbedingungen für die übergegangenen Arbeitnehmer allein aufgrund des Betriebsübergangs verschlechtern. Aus Art. 3 Abs. 3 RL 2001/23/EG ergibt sich nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union („Scattolon“) kein allgemeines Verschlechterungsverbot, so die Richterinnen und Richter des Vierten Senats (- 4 AZR 445/17 -).

b) Kollektivrechtlicher Charakter transformierter Normen

Fragen der Anwendung transformierter Normen bei mehreren Betriebsübergängen beschäftigten den Ersten Senat in seinem Urteil vom 12. Juni 2019

(- 1 AZR 154/17 -). Der Erste Senat bestätigte zunächst seine bisherige Rechtsprechung, wonach die normative Wirkung einer bestehenden Betriebsvereinbarung grundsätzlich unberührt davon bleibt, dass in einem Betrieb vorübergehend oder endgültig kein Betriebsrat (mehr) errichtet wird. Der Arbeitgeber kann die unmittelbare und zwingende Geltung der Betriebsvereinbarung in diesem Fall beenden, indem er deren Kündigung einheitlich gegenüber allen betroffenen Arbeitnehmern des Betriebs erklärt. Der Fall bot dem Senat zudem Gelegenheit zu klären, auf welche Weise transformierte Normen einer Betriebsvereinbarung bei mehreren Betriebsübergängen zur Anwendung gelangen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts behalten die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten Bestimmungen auch beim Erwerber ihren kollektivrechtlichen Charakter. Bei einem nachfolgenden Betriebsübergang führt dies dazu, dass diese Normen ebenfalls auf der Grundlage von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB - und nicht auf Grundlage von § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB - auf das (auf den weiteren Betriebserwerber übergegangene) Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangen. Der Senat schloss sich schließlich ausdrücklich der jüngsten Rechtsprechung des Vierten Senats (- 4 AZR 445/17 -) an und führte aus, dass der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Rechtssache „Scattolon“ kein generelles Verschlechterungsverbot kollektivvertraglicher Regelungen im Fall eines Betriebsübergangs entnommen werden kann.

VII. Betriebliche Altersversorgung

1. Hinterbliebenenversorgung

a) Mindestehedauer

Kann die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen durch eine Klausel eingeschränkt werden, wonach Versorgungsvoraussetzung eine im Zeitpunkt des Todes seit mindestens zehn Jahren bestehende Ehe ist? Nein, befand der Dritte Senat in seiner Entscheidung vom 19. Februar 2019. Eine

solche Mindestehedauerklausel stellt eine nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 2 BGB unangemessene Benachteiligung des unmittelbaren Versprechensempfängers dar. Sie ist unwirksam, da von der die Hinterbliebenenversorgung kennzeichnenden Vertragstypik abgewichen, der Vertragszweck erheblich gefährdet wird und kein innerer Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis als Grundlage der betrieblichen Altersversorgung besteht (- 3 AZR 150/18 -). Die Richterinnen und Richter des Dritten Senats hielten im Wege einer etwaigen ergänzenden Vertragsauslegung - in Anlehnung an Regelungen zur gesetzlichen Rente und beamtenrechtliche Regelungen - allenfalls eine einjährige Mindest-ehedauer für zulässig. Unter Fortentwicklung seiner jüngsten Rechtsprechung entschied der Dritte Senat zudem, dass die gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit eines Widerrufs einer Versorgungszusage gegenüber dem Versorgungsempfänger jedenfalls dann präjudizielle Wirkung auch für den Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung hat, wenn der Widerruf gegenüber dem Hinterbliebenen auf dieselben Widerrufsgründe wie gegenüber dem unmittelbar Versorgungsberechtigten gestützt wird.

b) Spätehenklausel

Auch in einer weiteren Entscheidung des Dritten Senat vom 19. Februar 2019 ging es um eine Hinterbliebenenversorgung im Zusammenhang mit einer „Eheklausel“. Anspruchsvoraussetzung der Witwenrente war nach der in diesem Fall maßgeblichen Versorgungsordnung ua., dass der Verstorbene zum Zeitpunkt der Eheschließung das 62. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Der Dritte Senat sah in dieser „Spätehenklausel“ eine nach dem AGG unzulässige Benachteiligung wegen des Alters (- 3 AZR 215/18 -). Zwar unterfällt eine solche Klausel grundsätzlich § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG. Das schließt eine Überprüfung nach § 10 Satz 2 AGG und damit auch auf Angemessenheit aber nicht aus. Die Angemessenheit nach § 10 Satz 2 AGG ist, so der Senat weiter, nur dann zu bejahen, wenn der Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung an ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip wie etwa das Erreichen der festen Altersgrenze, den Eintritt eines Versorgungsfalles oder das Ende des Arbeitsverhältnisses anknüpft. Dies war im Streitfall nicht gegeben.

2. Anpassung

a) Rügepflicht

Mit Fragen der außergerichtlichen und gerichtlichen Rüge fehlerhafter Betriebsrentenanpassungsentscheidungen - im Streitfall nach der Leistungsordnung Essener Verband - hatte sich der Dritte Senat in der Entscheidung vom 14. Mai 2019 zu befassen. Der Senat bestätigte seine bisherige Rechtsprechung, wonach - im Rahmen von § 16 BetrAVG - das gesetzliche System aufeinander abgestimmter Stichtage und Fristen vom Versorgungsempfänger zunächst verlangt, dass er eine aus seiner Sicht fehlerhafte Anpassungsentscheidung dem Versorgungsschuldner gegenüber bis zum nächsten Anpassungsstichtag zumindest außergerichtlich rügt. Nachfolgend ist der Versorgungsempfänger gehalten, bis zum übernächsten auf die gerügte Anpassungsentscheidung folgenden Anpassungsstichtag Klage gegen seinen Versorgungsschuldner zu erheben. Andernfalls verwirkt er - jedenfalls im Regelfall - sein Klagerecht (- 3 AZR 112/18 -). Diese Grundsätze hat der Senat auf Anpassungsentscheidungen nach § 9 Abs. 2 Leistungsordnung Essener Verband - unter Berücksichtigung abweichender Anpassungsprüfungsrythmen - übertragen.

b) Entfallen der Anpassungspflicht nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Das Betriebsrentengesetz sieht in § 16 Abs. 3 Nr. 2 vor, dass die grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers, im Abstand von drei Jahren zu prüfen, ob die Betriebsrente anzupassen ist, entfällt, wenn die Versorgung über eine Pensionskasse durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Diese Voraussetzungen, so der Dritte Senat mit Urteil vom 10. Dezember 2019, müssen aufgrund einer unabdingbaren vertraglichen Regelung bei Beginn der Betriebsrentenleistung rechtlich feststehen. Bei einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse als Vertrag zugunsten Dritter, der nicht ohne Zustim-

mung der Betriebsrentner geändert werden darf, trifft dies zu. Die Entscheidung bot dem Senat zudem die Gelegenheit, die Voraussetzungen dieser Ausnahmegeschrift weiter zu präzisieren (- 3 AZR 122/18 -). Hiernach muss bei Eintritt des Versorgungsfalls durch die vertraglichen Regelungen sichergestellt sein, dass die Überschussanteile - falls solche anfallen - weder dem Arbeitgeber noch der Pensionskasse zustehen. Ob die Überschussanteile jeweils entsprechend den versicherungsrechtlichen Vorgaben angemessen und auch sonst richtig berechnet sind, betrifft hingegen nicht die Anwendung der betriebsrentenrechtlichen Ausnahmebestimmung, sondern das Verhältnis zwischen Betriebsrentner und Pensionskasse. Zudem muss bei Eintritt des Versorgungsfalls sichergestellt sein, dass die für die Überschussbeteiligung notwendige Abgrenzung der Versicherungsbestände verursachungsorientiert im Sinne des Versicherungsrechts erfolgt und auch bleibt. Ferner muss bei Rentenbeginn gewährleistet sein, dass die Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Hierfür ist erforderlich, dass dauernde und ggf. vorübergehende Rentenerhöhungen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Der Anteil der nur befristeten Erhöhung der Betriebsrente darf nicht unangemessen hoch sein; diese Grenze ist bei einem Anteil von 25 vH eingehalten. Schließlich, so der Senat weiter, müssen die den Betriebsrentnern aus den Überschussanteilen gewährten Leistungen betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes darstellen; Sterbegeld gehört hierzu nicht.

3. Anrechnung sonstiger Versorgungsbezüge

Nach § 5 Abs. 2 Satz 1 BetrVG dürfen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch Anrechnung oder Berücksichtigung anderer Versorgungsbezüge, soweit sie auf eigenen Beiträgen des Versorgungsempfängers beruhen, nicht gekürzt werden. Dies gilt nach Satz 2 dieser Vorschrift allerdings nicht für Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen, soweit sie auf Pflichtbeiträgen beruhen, sowie für sonstige Versorgungsbezüge, die mindestens zur Hälfte auf Beiträgen

oder Zuschüssen des Arbeitgebers - verstanden als Gesamtheit der Arbeitgeber, die zu den anzurechnenden Versorgungsbezügen des Versorgungsempfängers beigetragen haben - beruhen. Mit der Entscheidung vom 11. Dezember 2018 hat der Dritte Senat unter Bezugnahme auf möglicherweise missverständliche frühere Entscheidungen klargestellt, dass für das Anrechnungsverbot nach § 5 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG allein Voraussetzung ist, dass der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer überhaupt einen eigenen Beitrag geleistet hat. Denn Satz 2 der Vorschrift enthält kein eigenständiges Anrechnungsverbot, sondern schränkt das Anrechnungsverbot aus § 5 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG ein und erweitert folglich die Anrechnungsmöglichkeiten (- 3 AZR 453/17 -). Bei der Prüfung, ob ein sonstiger Versorgungsbezug im Sinne von § 5 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG mindestens zur Hälfte auf Beiträgen des Arbeitgebers beruht, kann zwischen verschiedenen Beitragszeiten zu unterscheiden sein. Dies setzt jedoch voraus, dass die gezahlten Beiträge, auch bezogen auf die jeweils geleisteten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge, den daraus resultierenden Rentenansprüchen zurechenbar sind.

4. Ablösung von Versorgungszusagen

Zur Frage der Ablösung von Versorgungszusagen hat der Dritte Senat zunächst mit Urteil vom 11. Dezember 2018 entschieden, dass eine Zusage von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Basis einer vertraglichen Einheitsregelung mit kollektivem Bezug, die Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB enthält, regelmäßig offen für eine Ablösung ist. Solche Zusagen gewähren dem Arbeitnehmer jeweils nur eine Versorgung nach den jeweils beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregeln. Eine Ablösung, die sich auch verschlechternd auswirken kann, kann durch eine Betriebs- oder Sprecherausschussvereinbarung oder auch durch eine Gesamtzusage erfolgen (- 3 AZR 380/17-). Gerade bei einer Ruhegehaltszusage ist die Geltung von vornherein auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt, sodass der Arbeitnehmer einen möglichen

künftigen Änderungsbedarf erkennen kann, so die Richterinnen und Richter des Dritten Senats weiter.

Fragen der - mehrfachen - Ablösung einer Versorgungsordnung hatte der Dritte Senat sodann in der Entscheidung vom 19. März 2019 zu beantworten. Ausdrücklich betonte der Senat dabei zunächst, dass an seiner Rechtsprechung festzuhalten ist, wonach die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung, die in die Höhe von erworbenen Versorgungsanwartschaften eingreift, anhand des in ständiger Rechtsprechung angewandten sog. dreistufigen Prüfungsschemas zu überprüfen ist. Diese - gerade auch im Vergleich mit tarifvertraglichen Regelungen - erhöhten Anforderungen rechtfertigen sich, so der Dritte Senat weiter, durch das schutzwürdige Vertrauen der Arbeitnehmer in den Fortbestand ihrer betriebsrentenrechtlichen Rechte (- 3 AZR 201/17 -). Dies schließt es freilich nicht aus, bei der Anwendung des Prüfungsschemas zu berücksichtigen, dass die Ablösung von den Betriebsparteien und nicht vom Arbeitgeber allein vorgenommen wurde. Unter Weiterentwicklung ihrer Rechtsprechung haben die Richterinnen und Richter des Dritten Senats zudem entscheiden, dass dann, wenn mehrere Ablösungen erfolgt sind, jede Ablösung für sich auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen ist. Die hierbei zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit beziehen sich grundsätzlich nur auf die Versorgungsordnung, die unmittelbar zuvor galt. Hat es eine wirksame Ablösung einer Versorgungsordnung gegenüber dem Arbeitnehmer gegeben, kann er auf eine Fortgeltung der alten Regelungen nicht mehr vertrauen. Der maßgebliche Zeitpunkt für die rechtliche Überprüfung, ob die Ablösung einer Versorgungsordnung wirksam erfolgt ist, ist der von den Betriebsparteien bestimmte Zeitpunkt, zu dem die ablösende Betriebsvereinbarung in Kraft tritt.

Der Dritte Senat hat sich zudem mit der zweiten Stufe des dreistufigen Prüfungsschemas befasst. Diese betrifft Eingriffe in die erdiente Dynamik, die nur aus triftigen Gründen zulässig sind. Ein Eingriff liegt vor, wenn die ablösende Regelung dynamische Berechnungsfaktoren - etwa die Gehaltsentwicklung - hinsichtlich des bei der Ablösung erdienten Besitzstandes nicht mehr voll zur Geltung kommen

lässt. Das ist anhand der im Versorgungsfall geschuldeten Betriebsrente zu beurteilen. Diese Rente ist aber zu bereinigen, um die Wirkungen von Änderungen, die nichts mit der ablösenden Regelung zu tun haben, herauszurechnen. Dies betrifft zB einen geänderten Umfang der Arbeitszeit, eine Änderung der maßgeblichen Altersgrenze oder eine vorgezogene Inanspruchnahme der Betriebsrente.

Das dreistufige Prüfungsschema findet auch dann bei ablösenden Betriebsvereinbarungen Anwendung, wenn eine Versorgungsordnung infolge eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch eine beim Erwerber bereits geltende Betriebsvereinbarung abgelöst wird, urteilten die Richterinnen und Richter des Dritten Senat schließlich am 22. Oktober 2019 (- 3 AZR 429/18 -).

2. Abschnitt: Kollektives Arbeitsrecht

I. Tarifrecht

Die Kollision zwischen kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für ein Arbeitsverhältnis normativ geltender und aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbarer Tarifvorschriften ist nach dem sich aus § 4 Abs. 3 TVG ergebenden Günstigkeitsprinzip zu lösen. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt sich nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus einem Vergleich der durch Auslegung zu ermittelnden, in einem inneren Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen (sog. Sachgruppenvergleich). In der Entscheidung vom 12. Dezember 2018 hatte der Vierte Senat Gelegenheit, zur für die forensische Praxis wichtigen, gleichwohl bislang kaum beachteten Frage der Darlegungslast Stellung zu nehmen. Entsprechend allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen trägt diejenige Partei, die geltend macht, arbeitsvertragliche Regelungen seien günstiger als die unmittelbar und zwingend geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen, die entsprechende Darlegungslast, so die Richterinnen und Richter des Vierten Senats (- 4 AZR 123/18 -). Hiernach hat die darlegungsbelastete Partei bei

einer vertraglichen Bezugnahme auf tarifliche Bestimmungen neben dem Inhalt der Bezugnahmeklausel auch den Inhalt der in Bezug genommenen Tarifverträge vorzutragen, damit das Gericht in die Lage versetzt wird, den erforderlichen Günstigkeitsvergleich vorzunehmen. Die Gerichte für Arbeitssachen ermitteln - anders als bei unmittelbar und zwingend geltenden Tarifverträgen - den Inhalt von arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträgen nicht selbst.

II. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht

1. Betriebsratswahl

Besteht weder ein Gesamt- noch ein Konzernbetriebsrat, wird der Wahlvorstand zur Durchführung einer Betriebsratswahl in einem betriebsratslosen Kleinbetrieb mit in der Regel fünf bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, nach § 17a Nr. 3 Satz 1 iVm. § 17 Abs. 2 BetrVG in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Findet trotz ordnungsgemäßer Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht nach § 17a Nr. 4 iVm. § 17 Abs. 4 BetrVG auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Nach dem Beschluss des Siebten Senats vom 20. Februar 2019 begegnet es keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken, dass die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstands auch dann möglich ist, wenn die Mehrheit der Belegschaft des Betriebs keinen Betriebsrat wünscht (- 7 ABR 40/17 -). Auch genügt es grundsätzlich, dass in einem Wahlgang kein Wahlvorstand gewählt wurde. Die Durchführung mehrerer (erfolgloser) Wahlgänge verlangt das Gesetz nicht. Allerdings steht es einer gerichtlichen Bestellung zum Wahlvorstandsmitglied entgegen, wenn das Gericht im maßgeblichen Zeitpunkt seiner Entscheidung davon ausgehen muss, die zu bestellende Person werde die Amtsübernahme ablehnen.

2. Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit

Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsratstätigkeit liegt „außerhalb der Arbeitszeit“ iSv. § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, wenn sie zu einer Zeit zu leisten ist, zu der das Betriebsratsmitglied keine Arbeitsleistungen zu erbringen hätte, so der Siebte Senat in seinem Urteil vom 15. Mai 2019 (- 7 AZR 396/17 -). Unter Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung entschieden die Richterinnen und Richter des Siebten Senats weiter, dass der Freizeitausgleichsanspruch nicht voraussetzt, dass die Betriebsratstätigkeit (auch) zusätzlich zu der durch erbrachte Arbeitsleistung oder erforderliche Betriebsratstätigkeit ausgefüllten vertraglichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds geleistet wird. Der Senat befand weiter, dass ohne eine besondere Anrechnungsabrede der Freizeitausgleichsanspruch auch nicht dadurch nach § 362 Abs. 1 BGB erfüllt wird, dass das Betriebsratsmitglied in der der Betriebsratstätigkeit vorangehenden Arbeitsschicht von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt wird.

3. Unterrichtungs- und Auskunftsansprüche des Betriebsrats

a) Arbeitsunfälle von Fremdpersonal

Der Betriebsrat ist nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zur Durchführung seiner Aufgaben umfassend zu unterrichten. Die Unterrichtspflicht des Arbeitgebers setzt zum einen voraus, dass eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben ist, und zum anderen, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung dieser Aufgabe erforderlich ist. Dies hat der Betriebsrat konkret darzulegen. Ohne entsprechende Darlegung ist den Gerichten für Arbeitssachen keine Prüfung möglich, ob die verlangte Auskunft einen konkreten Aufgabenbezug hat und zur Aufgabenerledigung benötigt wird. Dies hat der Erste Senat unter Anwendung und Fortführung seiner

bisherigen Rechtsprechung im Beschluss vom 12. März 2019 (- 1 ABR 48/17 -) nochmals herausgestellt. Darüber hinaus hat er entschieden, dass ein Unterrichtsanspruch über Arbeitsunfälle auch hinsichtlich solcher Arbeitnehmer bestehen kann, die bei anderen Unternehmen angestellt und dem Arbeitgeber nicht zur Arbeitsleistung überlassen sind, aber auf dessen Betriebsgelände unter Einsatz der von diesem vorgehaltenen Arbeits- und Sachmittel tätig werden (Fremdpersonal). Nach den Umständen des zu entscheidenden Falles konnten sich aus den Arbeitsunfällen des Fremdpersonals arbeitsschutzrelevante Erkenntnisse für die betriebszugehörigen Arbeitnehmer, für die der Betriebsrat zuständig ist, ergeben. Der Unterrichtsanspruch erstreckt sich jedoch nicht auf personenbezogene Daten, weil diese keine unfallverhütungsrelevanten Rückschlüsse zulassen.

b) Sensitive Daten und Datenschutz

Im Beschluss vom 9. April 2019 bestätigte (- 1 ABR 51/17 -) der Erste Senat seine Rechtsprechung, wonach der Auskunftsanspruch des Betriebsrats aufgabengebunden und in seiner Reichweite durch den Grundsatz der Erforderlichkeit bestimmt ist. Der Senat wies nochmals darauf hin, dass der Betriebsrat die konkrete Arbeitsschutzvorgabe, deren Durchführung er überwachen will und die sein Auskunftsverlangen tragen soll, ebenso aufzuzeigen hat wie die Gründe, warum er die erstrebte Auskunft für die Wahrnehmung dieser Aufgabe benötigt. In der zur erneuten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesenen Sache ist zudem das Zusammenspiel datenschutzrechtlicher Fragen mit den Auskunftsansprüchen des Betriebsrats behandelt. Dabei hat der Senat entschieden, dass das Auskunftsverlangen des Betriebsrats hinsichtlich sensibler Daten im datenschutzrechtlichen Sinne - hier bejaht für die Schwangerschaft von Arbeitnehmerinnen - am Erlaubnistatbestand des § 26 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG zu messen ist. Dieser setzt voraus, dass der Betriebsrat zur Wahrung der Interessen der von der Datenverarbeitung betroffenen Arbeitnehmer angemessene und spezifische Schutzmaßnahmen trifft. Im Rahmen seines Auskunfts-

verlangens hat der Betriebsrat dies darzulegen. Fehlen solche Maßnahmen oder sind sie unzulänglich, steht das seinem Auskunftsbegehren entgegen.

c) Einblicksrecht in Bruttoentgeltlisten

Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Mit Beschluss vom 7. Mai 2019 (- 1 ABR 53/17 -) entschied der Erste Senat, dass diese Einblicksberechtigung nicht auf anonymisierte Bruttoentgeltlisten beschränkt ist. Einer Vorlage nicht anonymisierter Listen stehen weder die rechtlichen Wertungen des Entgelttransparenzgesetzes noch datenschutzrechtliche oder verfassungsrechtliche Gründe entgegen.

4. Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses

Nach § 106 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Unternehmer - soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden - den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Unternehmer und Betriebsrat keine Einigung zustande, so entscheidet nach § 109 Satz 1 und Satz 2 BetrVG die Einigungsstelle, deren Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt. Diese gesetzliche Primärzuständigkeit besteht nach dem Beschluss des Ersten Senats vom 12. Februar 2019 auch bei Meinungsverschiedenheiten der Betriebsparteien über die Art und Weise der Erteilung von Auskünften und den Modalitäten der Vorlage von Unterlagen (- 1 ABR 37/17 -). Dies ist etwa dann der Fall, wenn Uneinigkeit darüber besteht, ob der Arbeitgeber die Unterlagen in

gedruckter oder elektronischer Form vorzulegen hat. Ein unter Missachtung der Primärzuständigkeit im arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren angebrachtes Begehren ist bereits aus diesem Grunde unzulässig.

5. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Führt der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne Zustimmung des Betriebsrats durch oder hält er eine vorläufige personelle Maßnahme entgegen § 100 Abs. 2 Satz 3 oder Abs. 3 BetrVG aufrecht, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben. Ein Antrag des Betriebsrats nach § 101 BetrVG, eine ohne seine Zustimmung durchgeführte Einstellung eines Arbeitnehmers aufzuheben, wird nicht dadurch unbegründet, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat während des Verfahrens nach § 101 BetrVG nachträglich über die bereits erfolgte Einstellung unterrichtet, ohne diese zuvor aufzuheben, und der Betriebsrat nicht innerhalb der Wochenfrist nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG seine Zustimmung unter Angabe beachtlicher Gründe schriftlich verweigert. Dies entschied der Siebte Senat mit Beschluss vom 21. November 2018 (- 7 ABR 16/17 -). Der Eintritt der Zustimmungsfiktion nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG setzt voraus, dass der Betriebsrat durch den Arbeitgeber nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ordnungsgemäß über die geplante Einstellung unterrichtet wurde. Die Unterrichtung muss nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor der Einstellung erfolgen. Eine erst nach Aufnahme der tatsächlichen Beschäftigung im Betrieb erfolgte Unterrichtung des Betriebsrats ist nicht fristgerecht und damit nicht ordnungsgemäß iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG. Sie kann den Eintritt der Zustimmungsfiktion nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG im Hinblick auf die bereits vollzogene Einstellung nicht bewirken.

6. Unterlassungsansprüche wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt auch im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 2 Abs. 1 BetrVG das Verbot unzulässiger Rechtsausübung. Dem steht insbesondere nicht entgegen, dass § 23 Abs. 1 BetrVG dem Arbeitgeber ein Antragsrecht zur gerichtlichen Auflösung des gesamten Betriebsrats wegen grober Verletzung dessen gesetzlicher Pflichten gewährt. Eine unzulässige, gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßende Rechtsausübung einer Betriebspartei kann gegeben sein, wenn diese sich gegenüber der anderen auf eine formale Rechtsposition beruft, die sie nur durch ein besonders schwerwiegendes eigenes betriebsverfassungswidriges Verhalten erlangt hat. Ein solcher Einwand ist allerdings auf eng begrenzte Ausnahmefälle beschränkt. Ein solcher Ausnahmefall lag dem Ersten Senat in seiner Entscheidung vom 12. März 2019 vor (- 1 ABR 42/17 -). In der vom Senat zu beurteilenden Konstellation hatte der Betriebsrat die aus der Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG durch die Arbeitgeberin resultierenden Unterlassungsansprüche unter grobem Verstoß gegen seine aus § 74 Abs. 1 Satz 2 iVm. § 2 Abs. 1 BetrVG folgenden Mitwirkungspflichten bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts erworben. Der Betriebsrat hatte weder versucht, innerbetrieblich in einen konstruktiven Dialog über die Ausgestaltung von Dienstplänen zu treten, noch sich bemüht, mit Hilfe der nach § 87 Abs. 2 BetrVG vom Gesetzgeber vorgesehenen Konfliktlösung zu einer Einigung über die streitigen Dienstpläne zu gelangen. Er hatte sich nahezu jeder Mitwirkung bei einer einvernehmlichen Errichtung der unstreitig zuständigen Einigungsstelle verweigert bzw. in Fällen einer vom Arbeitsgericht eingesetzten Einigungsstelle keinerlei Bereitschaft gezeigt, noch vor Rechtskraft des Beschlusses einen Termin zur Verhandlung in der Einigungsstelle abzustimmen. Dieses unberechtigte obstruktive Verhalten begründete im Streitfall ausnahmsweise den Einwand unzulässiger Rechtsausübung.

7. Ablösende Betriebsvereinbarung

Können die einem Arbeitnehmer aus einer Gesamtzusage zustehenden (Sachleistungs-)Ansprüche durch eine später abgeschlossene Betriebsvereinbarung (zu seinem Nachteil) verändert werden? Mit dieser sehr umstrittenen Rechtsfrage hatte sich der Fünfte Senat in seinem Urteil vom 30. Januar 2019 auseinanderzusetzen. Der Senat entschied, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre vertraglichen Absprachen grundsätzlich dahingehend gestalten können, dass sie einer - auch verschlechternden - Abänderung durch betriebliche Normen unterliegen. Eine solche Gestaltung muss nicht ausdrücklich erfolgen. Sie kann bei entsprechenden Begleitumständen auch konkludent vereinbart sein. Von der konkludenten Vereinbarung einer solchen „Betriebsvereinbarungsoffenheit“ ist regelmäßig auszugehen, wenn der Vertragsgegenstand in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten ist und - wie stets bei Gesamtzusagen - einen kollektiven Bezug hat (- 5 AZR 450/17 -). Ein Arbeitnehmer muss hiernach bei der Begründung von Ansprüchen auf Sachleistungen im Wege der Gesamtzusage regelmäßig davon ausgehen, dass die vertraglichen Absprachen einer Änderung durch betriebliche Normen unterliegen. Unter ausführlicher Auseinandersetzung mit der in der Literatur sehr umstrittenen Frage einer solchen „Betriebsvereinbarungsoffenheit“, bejahte der Senat damit - im Anschluss an die Rechtsprechung des Ersten Senats und in Abgrenzung zur Rechtsprechung des Vierten Senats - in diesem Zusammenhang eine Betriebsvereinbarungsoffenheit. Dem steht, so die Richterinnen und Richter des Fünften Senats weiter, auch nicht das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB entgegen.

3. Abschnitt: Insolvenzrecht

Ist eine durch Auflösungsurteil zuerkannte Abfindung eine Masseverbindlichkeit oder eine Insolvenzforderung? Es kommt drauf an - entschieden die Richterinnen und Richter des Sechsten Senats mit Urteil vom 14. März 2019. Maßgeblich ist, durch wen der rechtshängige Auflösungsantrag gestellt worden ist. Eine durch

Auflösungsurteil zuerkannte Abfindung ist immer dann eine Masseverbindlichkeit iSd. § 55 Abs. 1 Satz 1 InsO, wenn der Insolvenzverwalter das durch § 9 Abs. 1 KSchG eingeräumte Gestaltungsrecht selbst ausübt, indem er erstmals den Auflösungsantrag stellt oder diesen erstmals prozessual wirksam in den Prozess einführt. Um eine bloße Insolvenzforderung iSd. § 38 InsO handelt es sich demgegenüber, wenn der Insolvenzverwalter lediglich den von ihm vorgefundenen, bereits rechtshängigen Antrag des Schuldners weiterverfolgt und an dem so schon von diesem gelegten Rechtsgrund festhält (- 6 AZR 4/18 -). Nicht maßgeblich ist hingegen der Zeitpunkt des Erlasses des Urteils oder dessen Rechtskraft. Ebenso wenig ist für die Abgrenzung zwischen Insolvenzforderung und (Neu-)Masseverbindlichkeit entscheidend, durch wen die Kündigung erklärt worden ist, in deren Folge die Arbeitsgerichte das Arbeitsverhältnis aufgelöst haben.

4. Abschnitt: Prozessrecht

I. Rechtsweg

1. Fremdgeschäftsführer

Mit Beschluss vom 21. Januar 2019 (- 9 AZB 23/18 -) hat der Neunte Senat entschieden, dass der Fremdgeschäftsführer einer GmbH Arbeitgeberfunktionen wahrnimmt und deshalb keine arbeitnehmerähnliche, sondern eine arbeitgeberähnliche Person ist. Arbeitnehmerähnliche Personen sind Selbstständige, die von ihrem Vertragspartner wirtschaftlich abhängig und nach ihrer gesamten sozialen Stellung einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig sind. Soziale Schutzbedürftigkeit ist anzunehmen, wenn unter Berücksichtigung der gesamten Umstände des Einzelfalls und der Verkehrsanschauung das Maß der Abhängigkeit einen solchen Grad erreicht, wie er im Allgemeinen nur in einem Arbeitsverhältnis vorkommt, und die geleisteten Dienste nach ihrer sozialen Typik mit denen eines Arbeitnehmers vergleichbar sind. Diese Voraussetzungen erfüllt der Fremdgeschäftsführer üblicherweise nicht. Er ist in aller Regel auch kein Arbeitnehmer, da er auf

Grundlage eines freien Dienstvertrages tätig wird. Für die Bestimmung des Rechtswegs ist vom allgemeinen nationalen und nicht von einem unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff auszugehen, so der Senat seine bisherige Rechtsprechung bestätigend weiter. Dadurch wird dem Dienstverpflichteten ein ggf. unionsrechtlich vermittelter Schutz nicht entzogen. Dieser ist unabhängig davon zu beachten, ob der Rechtsstreit vor den Gerichten für Arbeitssachen oder den ordentlichen Gerichten geführt wird.

2. Kartellrechtliche Vorfragen

Mit der Rechtswegzuständigkeit bei kartellrechtlichen Vorfragen hatte sich der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluss vom 28. März 2019 (- 8 AZR 366/16 -) auseinanderzusetzen. Bei der Abgrenzung der Zuständigkeit ist nach dieser Entscheidung von folgenden Grundsätzen auszugehen: Hängt die Entscheidung ganz oder teilweise von einer kartellrechtlichen Vorfrage iSv. § 87 Satz 2 GWB ab, ist der Rechtsstreit von den Gerichten für Arbeitssachen an das zuständige Kartellgericht zu verweisen. Dies gilt auch dann, wenn sich eine entscheidungserhebliche kartellrechtliche Vorfrage erst in der Rechtsmittelinstanz stellt, sowie weiter auch dann, wenn das erstinstanzliche Arbeitsgericht stillschweigend seine Zuständigkeit durch Erlass eines Urteils bejaht hat. Darauf, ob aufgrund einer Rüge einer Partei eine Vorabentscheidung des Arbeitsgerichts geboten gewesen wäre, kommt es nicht an. Eine Verweisung kommt allerdings nicht in Betracht, wenn die kartellrechtliche Vorfrage nicht entscheidungserheblich ist, weil der Streit ohne Entscheidung der kartellrechtlichen Vorfrage aus anderen Gründen entscheidungsreif ist. Auch dann, wenn sich die entscheidungserhebliche kartellrechtliche Vorfrage zweifelsfrei beantworten lässt, die Rechtslage im Hinblick auf die kartellrechtliche Vorfrage mithin eindeutig ist, bleibt die Vorfragenkompetenz der Arbeitsgerichte bestehen. Dies ist der Fall, wenn die Vorfrage so einfach zu beantworten ist, dass divergierende Entscheidungen der Kartellgerichte und Nicht-Kartellgerichte nicht zu erwarten sind oder wenn die kartellrechtliche

Vorfrage durch höchstrichterliche Rechtsprechung der Kartellgerichtsbarkeit geklärt ist.

II. Allgemeines Zivilprozessrecht

1. Neue Angriffs- und Verteidigungsmittel in Berufungsbegründung

In der Entscheidung vom 21. Mai 2019 hatte der Zweite Senat über die Anforderungen an eine Berufungsbegründung zu entscheiden. Die Beklagte hatte zweitinstanzlich die Kündigungsgründe schriftsätzlich aufbereitet, nachdem sie in erster Instanz hierzu lediglich Anlagen beigebracht hatte, ohne zu diesen in ihren Schriftsätzen Ausführungen zu machen. Diese Vorgehensweise war erstinstanzlich vom Arbeitsgericht für unzureichend erachtet worden, weshalb die Beklagte (ausschließlich) die schriftsätzliche Darlegung zweitinstanzlich nachholte. Für diesen Fall befand der Zweite Senat, dass eine Partei, die in ihrer Berufungsbegründung ausschließlich neue Angriffs- und Verteidigungsmittel vorbringt, die Entscheidungserheblichkeit jedenfalls dann ausnahmsweise nicht gesondert dartun muss, wenn sich diese unmittelbar aus dem angefochtenen Urteil und den Ausführungen in der Berufungsbegründung ergibt (- 2 AZR 574/18 -). Diese Voraussetzungen waren im Streitfall erfüllt.

2. Feststellungsinteresse - Zwischenfeststellungsklage

Zur Sorgsamkeit bei der Kombination von Leistungs- und Feststellungsklage mahnt die Entscheidung des Sechsten Senats vom 7. Februar 2019. Erstinstanzlich hatte der Kläger Vergütung für bestimmte Zeiten eingeklagt und zudem die Feststellung begehrt, dass diese Zeiten vergütungspflichtig sind. Streitig war auch die Berechnung der Vergütung. In der Revision fiel nur noch der zweitinstanzlich allein weiterverfolgte Feststellungsantrag an. Dieser war allerdings - so der Sechste Senat - unzulässig (- 6 AZR 84/18 -). Dem Feststellungsantrag fehlt das Feststel-

lungsinteresse, gerade weil noch Streit auch über die Berechnung der Vergütung bestand. Eine „Rettung“ dieses Antrags über die Zulässigkeit als Zwischenfeststellungsklage, § 256 Abs. 2 ZPO, kam nicht in Betracht. Die Zwischenfeststellungsklage gemäß § 256 Abs. 2 ZPO erlaubt zwar die Feststellung eines die Entscheidung über die Hauptklage bedingenden, dh. vorgreiflichen, Rechtsverhältnisses, ohne dass es eines gesonderten Feststellungsinteresses bedarf. Allerdings muss die Vorgreiflichkeit (noch) im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz vorliegen. Mithin muss die Hauptklage noch rechtshängig und über sie in der Sache zu entscheiden sein. Dies war hier nicht (mehr) der Fall.

III. Nichtzulassungsbeschwerde

1. Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung

Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen betrifft keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung iSd. § 72 Abs. 2 Nr. 1 iVm. § 72a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 ArbGG, wenn nicht die gesetzlichen Auslegungsgrundsätze betroffen sind. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind keine Rechtsnormen, sondern vertragliche Regelungen, so der Dritte Senat in seinem die Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers als unzulässig verwerfenden Beschluss vom 24. Juli 2019 (- 3 AZN 627/19 -).

2. Verletzung rechtlichen Gehörs

Mehr Erfolg mit ihrer Nichtzulassungsbeschwerde hatte die Beklagte in der vom Fünften Senat am 28. August 2019 zu beurteilenden Konstellation. Der Senat hob auf die Nichtzulassungsbeschwerde das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf und verwies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück. Dieses hatte, so der Fünfte Senat, nicht nur seine Hinweispflicht, sondern auch den Anspruch der Beklagten auf rechtliches Gehör verletzt, indem es einen Sachverhalt bzw. ein Vorbringen in einer Weise gewürdigt hat, mit welcher ein gewissenhafter und kundiger Prozessbeteiligter nach dem vorherigen

Verfahrensverlauf nicht rechnen konnte (- 5 AZN 381/19 -). Im zugrundeliegenden Fall ist das Landesarbeitsgericht der Tatsachenwürdigung des Arbeitsgerichts - eine vom Arbeitgeber vorgelegte und schriftsätzlich zu eigen gemachte ärztliche Stellungnahme reiche aus, ein den Annahmeverzug ausschließendes Unvermögen des Arbeitnehmers iSd. § 297 BGB zu indizieren - nicht gefolgt, ohne hierauf zuvor hinzuweisen.

IV. Revisionsrecht

1. Beschränkung der Revisionszulassung

Der Umfang der Revisionszulassung war Gegenstand zweier Entscheidungen des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts.

Mit Beschluss vom 28. Mai 2019 (- 8 AZR 268/16 -) entschieden die Richterinnen und Richter des Achten Senats im Anschluss an die Rechtsprechung des Fünften Senats, dass das Landesarbeitsgericht die Zulassung der Revision auf einen tatsächlich oder rechtlich selbständigen Teil des Gesamtstreitstoffs beschränken kann. Dies gilt für eine auf den Anspruchsgrund beschränkte Zulassung - hier hinsichtlich eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG - wenn ein Grundurteil hierüber hätte ergehen können. Ergibt sich eine solche Beschränkung allerdings nicht unmittelbar aus dem Urteilstenor, ist die Revision auch hinsichtlich der Höhe zugelassen. Hat das Landesarbeitsgericht (hiernach) die Revision sowohl im Hinblick auf den Anspruchsgrund als auch im Hinblick auf die Anspruchshöhe nur für eine Prozesspartei zugelassen und hat es über die Höhe der Forderung auch zum Nachteil der anderen Partei entschieden, ist die Beschränkung der Revisionszulassung auf die eine Prozesspartei im Hinblick auf die Anspruchshöhe aus Gründen der Parität unwirksam, so die Richterinnen und Richter des Achten Senats.

Mit Beschluss vom 9. Oktober 2019 (- 8 AZN 562/19 -) präzisierte der Achte Senat diese Rechtsprechung. Die Beschränkung auf einen tatsächlich und rechtlich selbständigen Teil des Gesamtstreitstoffs verlangt, dass dieser Streitstoff in tatsäch-

licher und rechtlicher Hinsicht unabhängig vom übrigen Prozessstoff beurteilt werden und auch im Falle einer Zurückverweisung kein Widerspruch zum unanfechtbaren Teil des Streitstoffs auftreten kann. Dies schließt es zwar grundsätzlich nicht aus, bei einer Entscheidung über Klage und Widerklage das Rechtsmittel etwa auf die Entscheidung über die Klage zu beschränken. Das gilt allerdings nicht, wenn nach der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung der Erfolg einer durch Arresturteil gesicherten Zahlungsklage und der auf Schadensersatz aus § 945 ZPO gerichteten Widerklage gleichermaßen davon abhängen, ob der klagenden Partei des Hauptsacheverfahrens ein - nicht verfallener - Anspruch auf Zahlung zusteht.

2. Beschränkung des Klageantrags

Die prozessualen Möglichkeiten einer Partei, auf geänderte tatsächliche Umstände im Laufe eines mehrere Jahre dauernden, zeitweilig ausgesetzten Rechtsstreits zu reagieren, waren Gegenstand der Entscheidung des Zehnten Senats vom 5. Juni 2019. Der Senat hatte darüber zu befinden, ob eine Beschränkung des Klageantrags in der Revisionsinstanz (auch) dann zulässig ist, wenn der Kläger nicht Rechtsmittelführer ist und auch keine Anschlussrevision eingelegt hat. Die Richterinnen und Richter des Zehnten Senats bestätigten zunächst die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach der Klageantrag in der Revisionsinstanz in den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO jedenfalls dann umgestellt werden kann, wenn sich der geänderte Sachantrag auf einen in der Berufungsinstanz festgestellten oder von den Parteien übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfungsprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Partei durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden. Voraussetzung hierfür ist jedoch grundsätzlich, dass der Kläger Rechtsmittelführer ist. Der Senat entschied sodann, dass eine Beschränkung des Klageantrags iSv. § 264 Nr. 2 ZPO durch den revisionsbeklagten Kläger ausnahmsweise auch ohne Anschlussrevision zulässig ist, wenn der Kläger mit der Umstellung des

Antrags keine Änderung des Berufungsurteils zu seinen Gunsten, sondern allein die Zurückweisung der Revision anstrebt (- 10 AZR 100/18 (F) -). Diese Voraussetzungen waren im Streitfall zwar erfüllt: Der Kläger hatte in den Vorinstanzen auf Beschäftigung geklagt. Das Arbeitsverhältnis war inzwischen beendet, sodass der Kläger in der Revision den Antrag auf die Feststellung richtete, dass die Beklagte verpflichtet war, ihn in näher bezeichneter Art und Weise zu beschäftigen. Erfolg hatte die Klage gleichwohl aus prozessualen Gründen nicht. Dem Kläger fehlte für den vergangenheitsbezogenen Feststellungsantrag mangels erforderlichen Gegenwartsbezugs das notwendige Feststellungsinteresse.

3. Einrede der Verjährung

Nach dem auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren geltenden § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO unterliegt der Beurteilung des Revisionsgerichts nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Berufungsurteil oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Hieraus folgt, dass die nach Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz erhobene Einrede der Verjährung im Revisionsverfahren regelmäßig nicht berücksichtigt werden kann. Hiervon lässt der Zehnten Senats mit Urteil vom 19. Dezember 2018 eine Ausnahme zu. Die erstmals in der Revisionsinstanz erhobene Einrede der Verjährung kann im arbeitsgerichtlichen Verfahren zuzulassen sein, wenn der Rechtsstreit aus anderen Gründen ohnehin nach § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen ist (- 10 AZR 233/18 -). Das kann auch der Fall sein, wenn der der Verjährung zugrunde liegende Sachverhalt noch nicht festgestellt oder unstreitig ist, so die Richterinnen und Richter des Zehnten Senats weiter.

4. Zurückweisung durch Beschluss

Mit der Entscheidung vom 23. Juli 2019 hat der Dritte Senat die Revision der Beklagten - inhaltlich ging es um die Anpassung einer Gesamtversorgung - im Wege des Beschlusses nach § 552a ZPO zurückgewiesen (- 3 AZR 357/17 -). Die Norm des

§ 552a ZPO ist, wie der Dritte Senat ausführlich begründet hat, auch im Revisionsverfahren vor dem Bundesarbeitsgericht anwendbar. Die im Rahmen von § 552a ZPO zu entscheidende Frage, ob ein Zulassungsgrund iSv. § 72 Abs. 2 ArbGG vorliegt, beurteilt sich dabei nicht nach dem Zeitpunkt der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, sondern nach dem Zeitpunkt der Beschlussfassung des Bundesarbeitsgerichts, so der Senat weiter.

V. Anwaltliche Sorgfaltspflichten

1. Berufungseinlegung über das beA

Die mit vielen (weiteren) Herausforderungen einhergehende Digitalisierung auch der Kommunikation zwischen Prozessbevollmächtigten und Gerichten lässt die anwaltlichen Sorgfaltspflichten bei der Übermittlung fristgebundener Schriftsätze grundsätzlich unberührt. Dies verdeutlicht der Beschluss des Fünften Senats vom 7. August 2019. Hiernach ist es bei der Nutzung des besonderen elektronischen Anwaltspostfachs (beA) - wie bei einer Übersendung per Telefax auch - unverzichtbar, den Versandvorgang zu überprüfen (- 5 AZB 16/19 -). Eine ordnungsgemäße Fristenkontrolle setzt in diesem Fall voraus, dass der Rechtsanwalt die in seiner Kanzlei zuständigen Mitarbeiter anweist, stets den Erhalt der automatisierten Eingangsbestätigung nach § 46c Abs. 5 Satz 2 ArbGG zu kontrollieren. Er hat zudem seine Mitarbeiter zumindest stichprobenweise diesbezüglich zu überprüfen. Diese Anforderungen hatte der Prozessbevollmächtigte der Beklagten nicht erfüllt. Zu Recht hatte ihm deshalb das Landesarbeitsgericht die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand verwehrt, befanden die Richterinnen und Richter des Fünften Senats.

2. Fristenkontrolle beim elektronischen Kalender

Gelten für einen vom Prozessbevollmächtigten geführten elektronischen Fristenkalender andere Anforderungen an die Überprüfungssicherheit als bei herkömm-

lichen Kalendern? Nein, entschied der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Beschluss vom 3. Juli 2019 (- 8 AZN 233/19 -). Anwaltliche und auch gewerkschaftliche Prozessbevollmächtigte müssen einen elektronischen Fristenkalender so führen, dass er dieselbe Überprüfungssicherheit wie ein herkömmlicher Kalender bietet. Es muss sichergestellt sein, dass keine versehentlichen oder unzutreffenden Eintragungen oder Löschungen erfolgen, die später nicht mehr erkennbar sind. Diesen Anforderungen - die gerade auch in Massenverfahren gelten - kann nach den Vorstellungen des Senats etwa durch einen Ausdruck der eingegebenen Einzelvorgänge oder eines Fehlerprotokolls genügt werden.

5. Abschnitt: Sozialkassenverfahren

I. Verfassungsmäßigkeit der Sozialkassenverfahrensicherungsgesetze

Mit seiner Entscheidung vom 20. November 2018 befand der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts über die Verfassungsmäßigkeit des Sozialkassenverfahrensicherungsgesetzes (SokaSiG). Nach Auffassung der Richterinnen und Richter des Zehnten Senats ist das SokaSiG verfassungsgemäß (- 10 AZR 121/18 -). § 7 SokaSiG ist mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar. Der durch die gesetzliche Geltungserstreckung des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) erzeugte mittelbare Druck, um der größeren Einflussmöglichkeit willen einer der tarifvertragsschließenden Parteien beizutreten, ist jedenfalls nicht so erheblich, dass die negative Koalitionsfreiheit verletzt würde. Verfassungsrechtlich unbedenklich ist, so der Zehnte Senat weiter, dass § 7 SokaSiG die Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe rückwirkend auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber erstreckt. Das durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 Abs. 3 GG geschützte Vertrauen der sog. Außenseiter darauf, von rückwirkenden Gesetzen nicht in unzulässiger Weise belastet zu werden, ist nicht verletzt. Die tariffreien Arbeitgeber mussten damit rechnen, dass die tariflichen Rechtsnormen durch Gesetz rückwir-

kend wieder auf sie erstreckt werden würden. Schließlich handelt es sich beim SoKaSiG nicht um ein nach Art. 19 Abs. 1 GG verbotenes Einzelfallgesetz.

Im Anschluss hieran hat der Senat mit Urteil vom 27. März 2019 entschieden, dass auch das Zweite Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz (SokaSiG 2) verfassungsgemäß ist. Die hier maßgebliche - und insoweit § 7 SokaSiG vergleichbare - Norm des § 15 Abs. 1 SokaSiG 2 (betreffend die Geltungserstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauerhandwerk) ist mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar und verstößt ebenfalls nicht gegen Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 Abs. 3 GG (- 10 AZR 211/18 -).

II. Verzugszinsen auf Sozialkassenbeiträge

Die Verfassungsmäßigkeit von § 7 SokaSiG konnte der Zehnte Senat erneut in seiner Entscheidung vom 28. August 2019 bestätigen. Darüber hinaus urteilte der Senat, dass der tarifliche Zinssatz auf ausstehende Sozialkassenbeiträge in der Bauwirtschaft in Höhe von ein Prozent der Beitragsforderung für jeden angefangenen Monat des Verzugs weder gegen Grundrechte noch gegen § 138 BGB verstößt (- 10 AZR 549/18 -). Dabei geraten nicht tarifgebundene Arbeitgeber mit der Zahlung von Beiträgen zu den Sozialkassen der Bauwirtschaft auch dann in Verzug, wenn die Geltungsanordnung der maßgeblichen Verfahrenstarifverträge rückwirkend durch eine Allgemeinverbindlicherklärung oder das SokaSiG angeordnet wird. Die zu § 184 BGB vertretene Auffassung, dass Verzug des Schuldners mangels klagbaren Anspruchs bis zum Zugang der Genehmigungserklärung ausscheidet, ist weder auf die Konstellation einer rückwirkenden Allgemeinverbindlicherklärung noch auf die einer unwirksamen Allgemeinverbindlicherklärung, deren Wirkung durch ein Gesetz wiederhergestellt wird, übertragbar. Der Verzug des Arbeitgebers mit der Zahlung von Sozialkassenbeiträgen ist auch dann schuldhaft iSv. § 286 Abs. 4 BGB, wenn eine Allgemeinverbindlicherklärung rückwirkend in Kraft tritt und die Bekanntmachung nach § 4 Abs. 1 Satz 1 DVO TVG einen entsprechenden Hinweis enthält. Gleiches gilt, wenn die maßgebliche Allgemeinverbind-

licherklärung für unwirksam erklärt wurde. Im Fall einer für unwirksam erklärten Allgemeinverbindlicherklärung steht einem (unverschuldeten) Rechtsirrtum grundsätzlich die Rechtmäßigkeitsvermutung zugunsten von Allgemeinverbindlicherklärungen entgegen, so die Richterinnen und Richter des Zehnten Senats weiter.



C. Über das Bundesarbeitsgericht

I. Bibliothek

Die Bibliothek des Bundesarbeitsgerichts ist eine der größten juristischen Spezialbibliotheken mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland.

Der Bestand und die Dienstleistungen der Bibliothek sind auf die Bedürfnisse der Angehörigen des Gerichts ausgelegt. Externe Benutzer können die Medien und den Service der Bibliothek während der Dienstzeiten nutzen, aber keine Bücher entleihen. Es stehen 31 Arbeitsplätze im Lesebereich zur Verfügung. Der Bestand der Bibliothek umfasste Ende 2019 ca. 98.000 Medieneinheiten sowie ca. 87.000 Tarifverträge in einer hausinternen Sondersammlung. Im Jahr 2019 belief sich der Zugang auf 1.600 Medieneinheiten. Über die Neuzugänge wird zweimonatlich in einer Neuerwerbsliste berichtet, die auch auf der Homepage des Gerichts auf den Seiten der Bibliothek zugänglich ist.



Der gesamte Medienbestand ist im Online-Katalog verzeichnet, der im Internet, im Intranet und an den Auskunftsplätzen der Bibliothek zur Verfügung steht. Er ist

auch auf mobilen Endgeräten nutzbar. Außerdem ist der Bestand im Katalog des Bibliotheksverbundes Bayern (www.Gateway-Bayern.de) nachgewiesen. Der Zeitschriftenbestand ist zusätzlich in der Zeitschriftendatenbank (www.zdb.de) verzeichnet.

Die Medien der Bibliothek sind frei zugänglich nach einer hauseigenen Systematik aufgestellt. Neben dem Printbestand stehen verschiedene juristische Datenbanken auf CD-ROM zur Verfügung. Andere Datenbanken, insbesondere die juristischen Informationssysteme juris und Beck-online, sind für dienstliche Recherchen zugänglich.

II. Dokumentation

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

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

Die juris-Datenbank Rechtsprechung enthält über 103.200 Entscheidungen der deutschen Gerichte für Arbeitssachen. Es handelt sich dabei um Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (28.500) sowie Entscheidungen der Instanzgerichte (Landesarbeitsgerichte 63.000, Arbeitsgerichte 11.700). Hinzu kommen rund 40 Entscheidungen von Bünnenschiedsgerichten, 216 kirchengerichtliche Entscheidungen, knapp 100 arbeitsrechtliche Entscheidungen von Gerichten der ehemaligen DDR sowie 730 arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union, des Gerichts erster Instanz der Europäischen Union, des zum 1. September 2016 aufgelösten Gerichts für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, die ebenfalls von der Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts dokumentiert wurden.

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

Für die juris-Datenbanken Kommentare/Bücher und Zeitschriften wurden von der Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts bislang über 59.300 Literaturnachweise mit Bezug zum Arbeitsrecht oder zur Arbeitsgerichtsbarkeit dokumentiert.

III. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

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

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

Im Jahr 2019 wurden die Terminvorschauen an 1.040 Abonnenten und die insgesamt 48 Pressemitteilungen an 1.244 Bezieher versandt.

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

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

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

INSTANZEN IM **DIALOG** - 23. MAI 2019

Am 23. Mai 2019 fand erstmals die arbeitsrechtliche Fachtagung „Instanzen im Dialog“ statt. In fünf Arbeitsgruppen, die jeweils zweistündig am Vor- und Nachmittag durchgeführt wurden, diskutierten die Teilnehmer arbeitsrechtliche Themen, wie das Bestehen oder Nichtbestehen von Arbeitsverhältnissen, zum Entgelt, zum Urlaub, zur Gleichbehandlung/Diskriminierung sowie kollektive arbeitsrechtliche Fragen. Jeweils drei Richterinnen und Richter aus dem Richterkollegium des Bun-

desarbeitsgerichts moderierten die Arbeitsgruppen bzw. führten in die Themen mit Impulsreferaten ein. An diesem neuen Tagungsformat haben mehr als 130 Richterinnen und Richter aus der Arbeitsgerichtsbarkeit der gesamten Bundesrepublik teilgenommen.



Die Tagung soll künftig alle zwei Jahre im Bundesarbeitsgericht stattfinden.

20 Jahre höchstrichterliches Arbeitsrecht aus Erfurt

Aus Anlass des Umzugs des Bundesarbeitsgerichts von Kassel nach Erfurt 1999 hielt die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Ingrid Schmidt am 20. November 2019 einen Vortrag zum Thema „Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt - Mehr als ein Standortwechsel“. Die Veranstaltung fand auf Einladung der Erfurter Juristischen Gesellschaft im Bundesarbeitsgericht statt.

Am Montag, dem 22. November 1999 war der erste Arbeitstag des Gerichts im damals neuen Dienstgebäude auf dem Petersberg, das nach Entwürfen der Architektin Gesine Weinmiller errichtet worden war. Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts würdigte in ihrer Rede die zurückhaltende Repräsentanz des Neubaus. Mit der Verlegung des Bundesarbeitsgerichts nach Thüringen sei es gelungen, den Rechtsstaat und die Eigenständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit in den neuen Ländern dauerhaft sichtbar zu machen. Das Bundesarbeitsgericht bleibe auch im

21. Jahrhundert und von Erfurt aus ein Garant dafür, die widerstreitenden Interessen im Arbeitsleben zu einem gerechten Ausgleich zu bringen.



Besucherdienst

Im Jahr 2019 haben über 170 angemeldete Gruppen mit mehr als 2.400 Personen - insbesondere Betriebs- und Personalräte sowie Führungskräfte, Referendare, Studierende und Schüler - Verhandlungen des Gerichts besucht. Sie wurden durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die zur Entscheidung anstehenden Sachverhalte sowie die Arbeitsgerichtsbarkeit und die Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts informiert.

Im Übrigen besteht nach wie vor großes Interesse an der Architektur des Gerichtsgebäudes und den Arbeitsbedingungen des Bundesarbeitsgerichts. Auch im vergangenen Jahr besichtigten wieder 24 Besuchergruppen mit rund 600 Teilnehmern das Bundesarbeitsgericht und wurden von fachkundigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Haus geführt.

Im Jahr 2019 waren Delegationen von verschiedenen Gerichten und Institutionen aus dem Inland und Ausland zu Gast beim Bundesarbeitsgericht und informierten sich über die Arbeit eines obersten Gerichtshofs des Bundes vor Ort.

Am 3. Mai 2019 besuchte eine Delegation des obersten Gerichtshofs der Republik Korea unter Leitung des Chief Justice KIM Myeongsu das Bundesarbeitsgericht. Im Rahmen eines Fachgesprächs informierte sich die Delegation über die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit und die Arbeitsweise des Bundesarbeitsgerichts und hier insbesondere die Rolle der Arbeitsgerichtsbarkeit und des Bundesarbeitsgerichts nach der deutschen Wiedervereinigung.



Übersicht über die Pressemitteilungen 2019

lfd. Nr.	Nr.	Datum	Stichwort
2630	1/19	22.01.2019	Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis - 9 AZR 45/16 -
2631	2/19	22.01.2019	Mitteilung zum Verfahren - 9 AZR 196/16 -
2632	3/19	23.01.2019	Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung - 7 AZR 733/16 -
2633	4/19	30.01.2019	Wirksamkeit eines Kopftuchverbots? - 10 AZR 299/18 (A) -
2634	5/19	30.01.2019	Anspruch auf Mindestlohn bei einem Praktikum - Unterbrechung des Praktikums - 5 AZR 556/17 -
2635	6/19	07.02.2019	Kein Widerruf von Aufhebungsverträgen/Gebot fairen Verhandelns - 6 AZR 75/18 -
2636	7/19	12.02.2019	Verrechenbarkeit von Sozialplanabfindung und Nachteilsausgleich - 1 AZR 279/17 -
2637	8/19	19.02.2019	Hinterbliebenenversorgung - Mindestehedauer - unangemessene Benachteiligung - 3 AZR 150/18 -

2638	9/19	19.02.2019	Verfall von Urlaubsansprüchen - Obliegenheiten des Arbeitgebers - 9 AZR 541/15 -
2639	10/19	20.02.2019	Kündigung des Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederverheiratung - 2 AZR 746/14 -
2640	11/19	21.02.2019	Geschäftslage des Bundesarbeitsgerichts am 1. Januar 2019
2641	12/19	12.03.2019	Unterrichtung des Betriebsrats über Arbeitsunfälle von Fremdpersonal - 1 ABR 48/17 -
2642	13/19	14.03.2019	Insolvenzrechtlicher Rang eines Abfindungsanspruchs nach §§ 9, 10 KSchG - 6 AZR 4/18 -
2643	14/19	14.03.2019	Küchengeräteverkauf vermittelt keine einschlägige Berufserfahrung für Arbeitsvermittlung - 6 AZR 171/18 -
2644	15/19	19.03.2019	Gesetzlicher Urlaubsanspruch - unbezahlter Sonderurlaub - 9 AZR 315/17 -
2645	16/19	19.03.2019	Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen - 9 AZR 362/18 -
2646	17/19	09.04.2019	Informationsanspruch des Betriebsrats auf namentliche Nennung von schwangeren Arbeitnehmerinnen - 1 ABR 51/17 -
2647	18/19	11.04.2019	Mitteilung zum Verfahren - 3 AZR 207/18 -

2648	19/19	25.04.2019	Mitteilung zum Verfahren - 4 AZR 310/16 -
2649	20/19	15.05.2019	Mitteilung zum Verfahren - 5 AZR 256/18 -
2650	21/19	16.05.2019	Verhältnis des Beschäftigungsanspruchs schwerbehinderter Menschen zur unternehmerischen Organisationsfreiheit - 6 AZR 329/18 -
2651	22/19	16.05.2019	Schadensersatz eines/einer schwerbehinderten Beschäf- tigten wegen Ablehnung einer stufenweisen Wiedereingliederung - 8 AZR 530/17 -
2652	23/19	16.05.2019	Die Fraktionen des bayerischen Landtags sind keine öffentlichen Arbeitgeber iSv. § 71 Abs. 3 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (aF) - 8 AZR 315/18 -
2653	24/19	23.05.2019	Instanzen im Dialog
2654	25/19	13.06.2019	Massenentlassung - Kündigung sofort nach Ein- gang der Massenentlassungsanzeige zulässig - 6 AZR 459/18 -
2655	26/19	18.06.2019	Mitteilung zum Verfahren - 9 AZR 273/18 -
2656	27/19	26.06.2019	Pauschalvergütung von Überstunden durch Betriebsvereinbarung - 5 AZR 452/18 -

2657	28/19	20.08.2019	Heimarbeit - Verdienstsicherung und Urlaubsabgeltung - 9 AZR 41/19 -
2658	29/19	21.08.2019	Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung - 7 AZR 452/17 -
2659	30/19	24.09.2019	Altersteilzeit im Blockmodell - Urlaub für die Freistellungsphase - 9 AZR 481/18 -
2660	31/19	16.10.2019	Bürgenhaftung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz - 5 AZR 241/18 -
2661	32/19	16.10.2019	Feiertagsvergütung - Zeitungszusteller - 5 AZR 352/18 -
2662	33/19	16.10.2019	Abweichung vom „Equal Pay-Grundsatz“ durch Bezug- nahme auf Tarifvertrag - 4 AZR 66/18 -
2663	34/19	22.10.2019	Ruhegeld - Ablösung - Betriebsübergang - 3 AZR 429/18 -
2664	35/19	23.10.2019	Prof. Dr. Walter Seidensticker verstorben
2665	36/19	30.10.2019	Die Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen genügt nicht zum Nachweis einer Ausschlussfrist - 6 AZR 465/18 -
2666	37/19	05.11.2019	Revisionsverfahren Air Berlin
2667	38/19	19.11.2019	Mindestpersonalbesetzung als Maßnahme des Gesundheitsschutzes - 1 ABR 22/18 -

2668	39/19	19.11.2019	Saisonarbeitsverhältnis - Beschäftigung während der Badesaison - 7 AZR 582/17 -
2669	40/19	20.11.2019	Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos – Freistellung in gerichtlichem Vergleich - 5 AZR 578/18 -
2670	41/19	21.11.2019	20 Jahre höchstrichterliches Arbeitsrecht aus Erfurt
2671	42/19	28.11.2019	Unwirksame Versetzung - Schadensersatz - Reisekosten - 8 AZR 125/18 -
2672	43/19	28.11.2019	Ersatz eines Personenschadens - Haftungsprivileg des § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII - 8 AZR 35/19 -
2673	44/19	10.12.2019	Betriebsrentenanpassungsprüfung - Ausschluss bei Pensionskassenrente mit Überschussbeteiligung - 3 AZR 122/18 -
2674	45/19	11.12.2019	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Einheit des Verhinderungsfalls - 5 AZR 505/18 -
2675	46/19	11.12.2019	Gesetzlicher Übergang eines Arbeitsverhältnisses auf eine Optionskommune - arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel - 4 AZR 310/16 -
2676	47/19	19.12.2019	Rechtskraft eines eine Kündigungsschutzklage abweisenden Urteils - Schadensersatz wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung - 8 AZR 511/18 -

2677	48/19	19.12.2019	Das Geschlecht der Lehrkraft als zulässige berufliche Anforderung im Sportunterricht? - 8 AZR 2/19 -
------	--------------	------------	--

D. Tabellarischer Anhang

Geschäftsjahr 2019

Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts

Zeilen Nr.	Anhängige Verfahren	Verfahren	
		Insgesamt	Veränderungen gegenüber Vorjahr
1	Revisionen		
11	unerledigte Revisionen am Jahresanfang	758	- 88
12	Eingelegte Revisionen	741	+ 150
	davon aus		
1201	Baden-Württemberg	27	+1
1202	Bayern	23	- 2
1203	Berlin-Brandenburg	309	+ 260
1204	Bremen	1	- 15
1205	Hamburg	3	- 104
1206	Hessen	61	- 30
1207	Mecklenburg-Vorpommern	2	- 1
1208	Niedersachsen	23	- 56
1209	Nordrhein-Westfalen	248	+ 132
1210	Rheinland-Pfalz	12	+ 1
1211	Saarland	0	0
1212	Sachsen	17	+ 7
1213	Sachsen-Anhalt	4	- 16
1214	Schleswig-Holstein	4	- 31
1215	Thüringen	7	+ 4
13	Revisionen insgesamt	1499	+ 62
14	erledigte Revisionen	679	0
141	nach der Art der Erledigung		
1411	streitiges Urteil	364	+ 26
1412	sonstiges Urteil	2	0
1413	Beschluss nach § 91a ZPO	1	- 16
1414	sonstiger Beschluss	1	- 21
1415	Vergleich	49	- 84
1416	Rücknahme	158	+ 9
1417	auf sonstige Art	104	+ 86

142	durch streitiges Urteil erledigte Revisionen (Zeile 1411) nach der Dauer des Verfahrens		
1421	bis zu 6 Monaten	11	- 21
1422	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	100	- 13
1423	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	214	+ 64
1424	über 2 Jahren	39	- 4
15	unerledigte Revisionen am Jahresende	820	+ 62
2	Rechtsbeschwerden		
21	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresanfang	63	-31
22	eingereichte Rechtsbeschwerden	44	- 2
	davon aus		
2201	Baden-Württemberg	2	0
2202	Bayern	4	- 2
2203	Berlin-Brandenburg	4	- 2
2204	Bremen	1	+ 1
2205	Hamburg	1	- 3
2206	Hessen	10	+ 6
2207	Mecklenburg-Vorpommern	1	+ 1
2208	Niedersachsen	6	+ 3
2209	Nordrhein-Westfalen	13	- 3
2210	Rheinland-Pfalz	0	- 2
2211	Saarland	0	0
2212	Sachsen	0	0
2213	Sachsen-Anhalt	1	+ 1
2214	Schleswig-Holstein	1	- 2
2215	Thüringen	0	0
23	Rechtsbeschwerden insgesamt	107	- 33
24	erledigte Rechtsbeschwerden	62	- 15
	davon		
241	durch mündliche Verhandlung	35	+ 4
242	ohne mündliche Verhandlung	3	- 15
243	durch Einstellung des Verfahrens gem. § 94 Nr. 3 ArbGG oder auf sonstige Art	24	- 4

25	durch Beschluss erledigte Rechtsbeschwerden (Zeilen 241 - 242) nach der Dauer des Verfahrens		
251	bis zu 6 Monaten	2	+ 2
252	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	3	+ 1
253	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	30	- 10
254	über 2 Jahren	3	- 4
26	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresende	45	- 18
3	Nichtzulassungsbeschwerden		
31	Verfahren gem. § 72a ArbGG		
311	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	264	+ 38
312	beantragte Verfahren	1474	+ 477
313	Verfahren insgesamt	1738	+ 515
314	erledigte Verfahren	1404	+ 445
	davon durch		
3141	stattgebenden Beschluss	37	+ 1
3142	Zurückweisung	430	+ 203
3143	Zurückverweisung	13	- 9
3144	Verwerfung	704	+ 182
3145	Rücknahme	173	+ 29
3146	auf sonstige Art	47	+ 39
315	unerledigte Verfahren am Jahresende	334	+ 70
32	Verfahren gem. § 92a ArbGG		
321	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	17	- 7
322	beantragte Verfahren	104	+ 28
323	Verfahren insgesamt	121	+ 21
324	erledigte Verfahren	95	+ 12
	davon durch		
3241	stattgebenden Beschluss	4	+ 1
3242	Zurückweisung	31	- 3
3243	Zurückverweisung	6	+ 6
3244	Verwerfung	37	+ 12
3245	Rücknahme	15	- 3
3246	auf sonstige Art	2	- 1
325	unerledigte Verfahren am Jahresende	26	+ 9

33	Verfahren gem. § 77 ArbGG		
331	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	9	+ 7
332	beantragte Verfahren	30	0
333	Verfahren insgesamt	39	+ 7
334	erledigte Verfahren	35	+ 12
	davon durch		
3341	stattgebenden Beschluss	0	0
3342	Zurückweisung	7	+ 7
3343	Zurückverweisung	0	0
3344	Verwerfung	27	+ 5
3345	Rücknahme	0	- 1
3346	auf sonstige Art	1	+ 1
335	unerledigte Verfahren am Jahresende	4	- 5
4	Revisionsbeschwerden		
41	Verfahren gem. § 72b ArbGG		
411	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	0	- 1
412	beantragte Verfahren	8	+ 5
413	Verfahren insgesamt	8	+ 4
414	erledigte Verfahren	7	+ 3
	davon durch		
4141	stattgebenden Beschluss (Zurückverweisung)	2	+ 1
4142	Zurückweisung	3	+ 2
4143	Verwerfung	2	0
4144	Rücknahme	0	0
4145	auf sonstige Art	0	0
415	unerledigte Verfahren am Jahresende	1	+ 1
42	Verfahren gem. § 77 ArbGG		
421	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	0	- 1
422	beantragte Verfahren	1	+ 1
423	Verfahren insgesamt	1	0
424	erledigte Verfahren	1	0
	davon durch		
4241	stattgebenden Beschluss	0	0
4242	Zurückweisung	1	+ 1
4243	Verwerfung	0	0
4244	Rücknahme	0	- 1
4245	auf sonstige Art	0	0
425	unerledigte Verfahren am Jahresende	0	0

43	Verfahren gem. § 78 ArbGG		
431	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	11	+ 8
432	beantragte Verfahren	29	- 13
433	Verfahren insgesamt	40	- 15
434	erledigte Verfahren	35	+ 1
	davon durch		
4341	stattgebenden Beschluss	2	0
4342	Zurückweisung	4	0
4343	Verwerfung	24	+ 1
4344	Rücknahme	4	0
4335	auf sonstige Art	1	0
435	unerledigte Verfahren am Jahresende	5	- 6
5	Bestimmungen des zuständigen Gerichts		
51	unerledigte Anträge am Jahresanfang	0	0
52	eingereichte Anträge	6	+ 2
53	Anträge insgesamt	6	+ 2
54	erledigte Anträge	4	0
55	unerledigte Anträge am Jahresende	2	+ 2
6	Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe		
61	Anträge außerhalb einer anhängigen Revision		
611	unerledigte Anträge am Jahresanfang	14	- 31
612	eingereichte Anträge	35	- 28
613	Anträge insgesamt	49	- 59
614	erledigte Anträge	41	- 53
615	unerledigte Anträge am Jahresende	8	- 6
62	ergangene Entscheidungen bei anhängigen		
	Revisionsverfahren (Zahl der Beschlüsse)	11	- 6
7	Entscheidung über Anträge auf Einstellung der Zwangsvollstreckung	3	+ 2
8	in das allgemeine Register eingetragene Anträge und Anfragen	203	0

9	Großer Senat (Anrufungen)		
91	unerledigte Vorlagen am Jahresanfang	0	0
92	eingereichte Vorlagen	0	0
93	Vorlagen insgesamt	0	0
94	entschiedene Vorlagen	0	0
95	unerledigte Vorlagen am Jahresende	0	0

Revisionen (AZR) nach der Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2019

Art der Erledigungen		Zulassung		Summe	Entschieden zugunsten	
		durch LAG	durch BAG	Spalten 2a-2b	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
1		2a	2b	3	3a	3b
I.	durch streitiges Urteil					
	1. als unzulässig verworfen					
	a) auf Grund mündlicher Verhandlung	1	0	1	1	0
	b) im schriftlichen Verfahren	0	0	0	0	0
	2. als unbegründet zurückgewiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	151	8	159	61	43
	b) im schriftlichen Verfahren	8	0	8	0	2
	3. unter Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils zurückverwiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	88	11	99	35	24
	b) im schriftlichen Verfahren	8	2	10	3	7
	4. der Revision ganz oder teilweise stattgegeben					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	78	4	82	39	31
	b) im schriftlichen Verfahren	5	0	5	0	4
II.	durch sonstiges Urteil	2	0	2	1	1
III.	durch Beschluss					
	1. als unzulässig verworfen	1	0	1	1	0
	2. Kostenbeschluss § 91a ZPO	0	1	1	0	0
IV.	durch Vergleich					
	1. gerichtlichen Vergleich	41	7	48	0	0
	2. außergerichtlichen Vergleich	1	0	1	0	0
V.	durch Rücknahme	105	53	158	0	0
VI.	auf sonstige Art	93	11	104	0	0
	Summe	582	97	679	141	112

Rechtsbeschwerden (ABR) nach Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2019

Zulassung	Zulassung		Summe
	durch LAG	durch BAG	Spalte 2a-2b
1	2a	2b	3
1. Als unzulässig verworfen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	0	0	0
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
2. Als unbegründet zurückgewiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	15	0	15
b) ohne mündliche Anhörung	3	0	3
3. Aufgehoben und zurückverwiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	5	2	7
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
4. Ganz oder teilweise stattgegeben			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	12	1	13
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
5. Einstellung gemäß § 94 Abs. 3 ArbGG	20	0	20
6. Sonstige Art	4	0	4
Summe	59	3	62

E. Geschäftsverteilung

Für das Geschäftsjahr 2019 (Stand 1. Januar 2019) sind den zehn Senaten des Bundesarbeitsgerichts im Wesentlichen folgende Rechtsmaterien zugewiesen:

Erster Senat

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

Zweiter Senat

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

Dritter Senat

Betriebliche Altersversorgung einschließlich Versorgungsschäden.

Vierter Senat

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

Fünfter Senat

Arbeitsentgeltansprüche einschließlich Naturalvergütungen und Arbeitszeitkonten; Annahmeverzugsvergütung; Entgeltfortzahlung; Mutterschutz; Mindestentgelte; alle nicht in die Zuständigkeit eines anderen Senats fallenden Streitigkeiten und Verfahren.

Sechster Senat

Auslegung z.B. von Tarifverträgen und Dienstordnungen des öffentlichen Dienstes und bei den Alliierten Streitkräften; Tarifverträge und Arbeitsrechtsregelungen der Religionsgesellschaften; Kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht; Insolvenzrecht; Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach einem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens; Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses durch Kündigung; Beendigung des Arbeitsverhältnisses in anderer Weise als durch Kündigung; Eingruppierung von Lehrern und kirchlichen Mitarbeitern.

Siebter Senat

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

Achter Senat

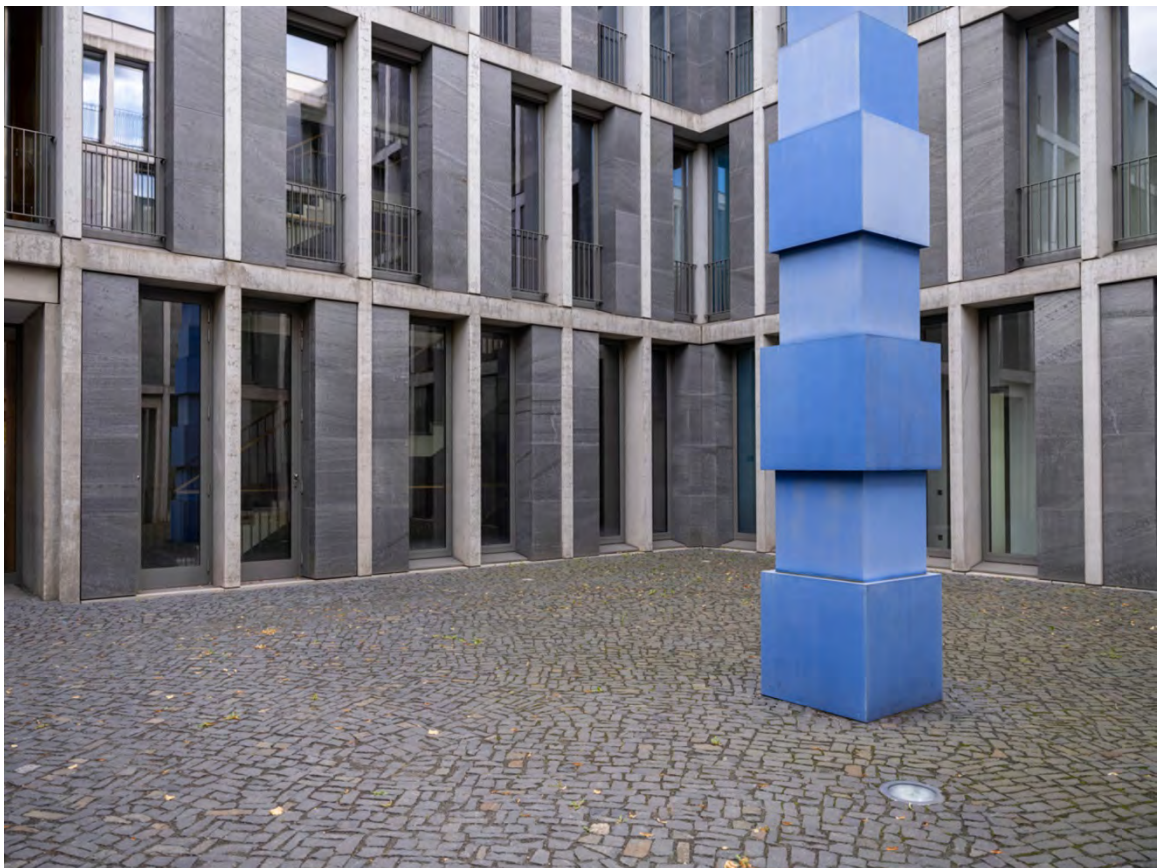
Schadensersatz, Entschädigung, Vertragsstrafen; Betriebsübergang und damit in Zusammenhang stehende Kündigungen sowie daran anschließende Ansprüche auf Weiterbeschäftigung, Wiedereinstellung und Abfindungen.

Neunter Senat

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

Zehnter Senat

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



Für das Geschäftsjahr 2019 (Stand 1. Januar 2019) sind den zehn Senaten folgende Richter zugewiesen:

Erster Senat

Vorsitzende: Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt

1. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt

Zweiter Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch

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

Dritter Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer
3. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff

Vierter Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck
3. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Klug

Fünfter Senat

Vorsitzender: Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck

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

Sechster Senat

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel

Siebter Senat

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Klose
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow

Achter Senat

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht
Prof. Dr. Schlewing

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

Neunter Senat

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel

1. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann

Zehnter Senat

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner

1. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Pulz
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger

Der Jahresbericht gibt einen Überblick über die Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts im Geschäftsjahr 2019

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

