



Bundesarbeitsgericht

JAHRESBERICHT

2020



**Jahresbericht
des Bundesarbeitsgerichts
2020**

Impressum

Herausgeberin

Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Redaktion

Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts

Telefon: 0361 2636-1227

Stand: 31.12.2020

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 2636-2008

Bildnachweis

Matthias Frank Schmidt

Inhaltsverzeichnis

A.	Geschäftsentwicklung	9
B.	Rechtsprechungsübersicht.	13
1.	Abschnitt: Recht des Arbeitsverhältnisses	22
I.	Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen.	22
1.	Scheingeschäft	22
2.	Prozessbeschäftigung	22
3.	Wiedereinstellung	22
4.	Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach § 78a Abs. 2 BetrVG	23
II.	Arbeitnehmerstatus	23
III.	Arbeitsbedingungen	24
1.	Bezugnahme- und Verweisungsklauseln	24
2.	Übertragung einer Führungsposition auf Zeit.	24
3.	Nebentätigkeit.	25
IV.	Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	25
1.	Vergütung	25
2.	Urlaub	29
3.	Schadensersatz	31
4.	Auskunft	32
V.	Schutz vor Benachteiligung – Förderung der Chancengleichheit	32
1.	Religion	32
2.	Schwerbehinderung	33
3.	Bemessung der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG	35

VI.	Beendigung von Arbeitsverhältnissen	35
1.	Kündigung	35
2.	Sonderkündigungsschutz	39
3.	Befristung	40
4.	Nachteilsausgleich	41
VII.	Betriebsübergang	41
VIII.	Betriebliche Altersversorgung	42
1.	Informationspflichten	42
2.	Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz und Gesamtzusage	42
3.	Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung	43
4.	Benachteiligung von Teilzeitarbeitnehmern	43
5.	Anpassung	44
6.	Einstandspflicht	45
7.	Ablösung von Versorgungsregelungen	45
2.	Abschnitt: Kollektives Arbeitsrecht	46
I.	Tarifvertragsrecht	46
1.	Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien	46
2.	Normenklarheit	46
3.	Unmittelbare Wirkung	47
4.	Stichtagsregelung	47
II.	Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht	47
1.	Betriebsratswahl	47
2.	Entsendung in den Konzernbetriebsrat	48
3.	Arbeitsbefreiung für Personalratstätigkeit	48
4.	Entgeltlisten	49
5.	Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten	49
6.	Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	50
7.	Unmittelbare und zwingende Geltung einer Betriebsvereinbarung	51
8.	Weitergeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung nach Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern	51
9.	Bildung eines Wirtschaftsausschusses	51
10.	Unternehmensmitbestimmung	52
11.	Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung	53

3.	Abschnitt: Insolvenzrecht	53
4.	Abschnitt: Recht des Ausbildungsverhältnisses	54
5.	Abschnitt: Prozessrecht	55
I.	Allgemeines Zivilprozessrecht	55
1.	Elektronischer Rechtsverkehr	55
2.	Aussetzung des Verfahrens	55
3.	Zurückweisung von Vorbringen	56
4.	Beweiskraft des Protokolls	56
5.	Schiedsgutachten	56
II.	Hinweispflichten des Gerichts	57
III.	Kostenrecht	57
6.	Abschnitt: Zwangsvollstreckungsrecht	58
7.	Abschnitt: Sozialkassenverfahren	58
C.	Über das Bundesarbeitsgericht	61
I.	Bibliothek	61
II.	Dokumentation	61
III.	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	62

D. Tabellarischer Anhang	71
---	-----------

E. Geschäftsverteilung	79
---	-----------





A. Geschäftsentwicklung

1. Die Zahl der Eingänge beim Bundesarbeitsgericht ist um 431 Verfahren bzw. 17,44 Prozent zurückgegangen. Die durchschnittliche Dauer der beim Bundesarbeitsgericht erledigten Verfahren betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr 6 Monate 9 Tage, sie hat sich gegenüber dem Vorjahr deutlich verkürzt (Vorjahr 7 Monate 3 Tage).

2. Insgesamt gingen 2.041 Sachen im Geschäftsjahr 2020 ein (Vorjahr 2.472 Sachen). 31,41 Prozent der Eingänge (641 Sachen) betrafen Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren. Weitere 58,89 Prozent der Eingänge entfielen auf Nichtzulassungsbeschwerden (1.202 Sachen). Gegenüber dem Vorjahr stellt dies hinsichtlich der Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren einen Rückgang um 144 Sachen bzw. 18,34 Prozent dar (Vorjahr 785 Sachen). Die Zahl der Nichtzulassungsbeschwerden hat sich gegenüber dem Vorjahr um 376 Verfahren bzw. 23,83 Prozent verringert (Vorjahr 1.578 Sachen).

Hinzu kamen 95 (Vorjahr 38) Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 33 (Vorjahr 30) Beschwerden gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde in Beschwerdeverfahren, 64 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie sechs sonstige Verfahren.

3. Im Jahr 2020 sind 2.266 Sachen erledigt worden. Damit überstieg die Zahl der Erledigungen die der Eingänge um 225 Verfahren. Es handelte sich um 764 (Vorjahr 741) Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren sowie 1.320 (Vorjahr 1.499) Nichtzulassungsbeschwerden. Daneben wurden noch 89 Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 28 darauf bezogene Nichtzulassungsbeschwerden, 59 Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe außerhalb eines anhängigen Verfahrens sowie sechs sonstige Verfahren erledigt. Von den erledigten Revisionen und Rechtsbeschwerden hatten unter Berücksichtigung der Zurückverweisungen 119 Erfolg, das entspricht einer Erfolgsquote von 15,58 Prozent gegenüber

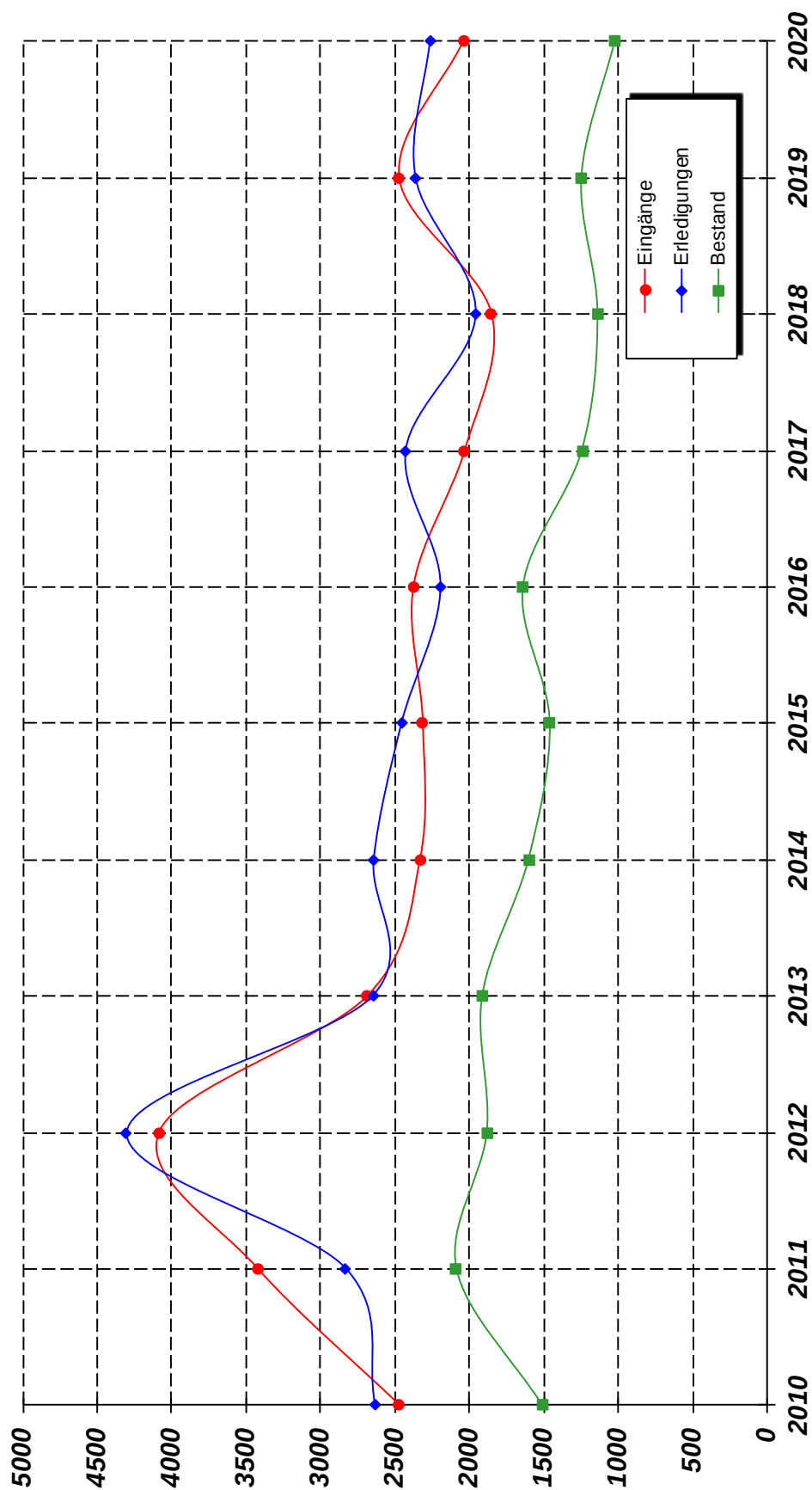
29,15 Prozent (216 Sachen) im Vorjahr. Von den Nichtzulassungsbeschwerden waren 96 Beschwerden (7,27 Prozent - im Vorjahr 60 entsprechend vier Prozent) erfolgreich. Anhängig sind am Ende des Berichtsjahres noch 1.020 Sachen (Vorjahr: 1.245; 2018: 1.136; 2017: 1.242; 2016: 1.639; 2015: 1.458; 2014: 1.602; 2013: 1.911; 2012: 1.883; 2011: 2.099; 2010: 1.511); das ist der niedrigste Stand seit 2004.

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

Zuordnung nach Rechtsgebieten

	Eingänge	Erledigungen	Bestände
Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungen, befristete Arbeitsverhältnisse; ohne Kündigungen nach § 613a BGB)	30,92 % (631)	29,26 % (663)	21,47 % (219)
Tarifvertragsrecht und Tarifvertrags- auslegung (einschl. Eingruppierung)	22,2 % (453)	7,33 % (166)	28,14 % (287)
Arbeitsentgelt	11,61 % (237)	9,44 % (214)	14,51 % (148)
Betriebsverfassung und Personalvertretung	11,37 % (232)	3,05 % (69)	16,47 % (168)
Ruhegeld (einschl. Vorruhestand) und Altersteilzeit	4,75 % (97)	1,85 % (42)	5,39 % (55)
Sonstige	19,15 % (391)	49,07 % (1112)	14,02 % (143)

Geschäftsentwicklung beim Bundesarbeitsgericht





B. Rechtsprechungsübersicht

In den Jahresbericht wurden aufgenommen:

Entscheidungen des Ersten Senats

Beschluss vom 22. Oktober 2019 - 1 ABR 11/18 -
(Wegezeiten - Mitbestimmung des Betriebsrats)

Beschluss vom 19. November 2019 - 1 ABR 22/18 -
(Betrieblicher Gesundheitsschutz - Einigungsstellenspruch)

Urteil vom 19. November 2019 - 1 AZR 386/18 -
(Betriebsvereinbarung - Kündigung transformierter Normen)

Urteil vom 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 -
(Tariflicher Nachteilsausgleich - geltungserhaltende Auslegung)

Beschluss vom 25. Februar 2020 - 1 ABR 39/18 -
(Weitergeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung - Share Deal -
Weitergeltung nach Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Konzern -
normative Fortgeltung)

Beschluss vom 28. Juli 2020 - 1 ABR 6/19 -
(Entgeltlisten - Anspruch des Betriebsrats nach EntgTranspG)

Beschluss vom 28. Juli 2020 - 1 ABR 18/19 -
(Duldung von Überstunden - Mitbestimmung des Betriebsrats)

Beschluss vom 28. Juli 2020 - 1 ABR 4/19 -
(Betriebsvereinbarung - unmittelbare und zwingende Geltung)

Vorlagebeschluss vom 28. August 2020 - 1 ABR 43/18 (A) -
(Unternehmensmitbestimmung in der Societas Europaea)

Beschluss vom 29. September 2020 - 1 ABR 32/19 -
(Überlassung von Entgeltlisten an den Betriebsausschuss)

Entscheidungen des Zweiten Senats

Urteil vom 27. Februar 2020 - 2 AZR 498/19 -
(Kündigungsschutz bei Schwangerschaft)

Urteil vom 27. Februar 2020 - 2 AZR 570/19 -
(Außerordentliche Kündigung - Erklärungsfrist - Ermächtigung)

Urteil vom 7. Mai 2020 - 2 AZR 678/19 -
(Außerordentliche Kündigung - Unterrichtung des Betriebsrats)

Urteil vom 11. Juni 2020 - 2 AZR 374/19 -
(Kündigungsfrist für Geschäftsführerdienstvertrag)

Urteil vom 11. Juni 2020 - 2 AZR 400/19 -
(Zurückweisung von Vorbringen)

Urteil vom 11. Juni 2020 - 2 AZR 442/19 -
(Schwerbehinderte Menschen - außerordentliche Kündigung)

Urteil vom 11. Juni 2020 - 2 AZR 660/19 -
(Ordentliche Kündigung - Hausangestellte - Kündigungsfrist)

Vorlagebeschluss vom 30. Juli 2020 - 2 AZR 225/20 (A) -
(Datenschutzbeauftragter - Kündigungsschutz - Unionsrecht)

Urteil vom 30. Juli 2020 - 2 AZR 43/20 -
(Verhaltensbedingte Kündigung - Nachträgliche Klagezulassung)

Urteil vom 1. Oktober 2020 - 2 AZR 247/20 -
(Kündigungsschutzklage „aus dem Verborgenen“)

Entscheidungen des Dritten Senats

Urteil vom 21. Januar 2020 - 3 AZR 565/18 -
(Betriebliche Altersversorgung - Auslegung einer Versorgungsordnung - Berücksichtigung von Altersteilzeit)

Urteil vom 18. Februar 2020 - 3 AZR 258/18 -
(Betriebsrentenanpassung - tarifvertragliche Veränderung der Anpassungsregelungen)

Urteil vom 18. Februar 2020 - 3 AZR 206/18 -
(Betriebliche Altersversorgung - Informationspflichten)

Urteil vom 18. Februar 2020 - 3 AZR 492/18 -
(Anpassung - institutionelle Zuwendungsempfänger)

Urteil vom 12. Mai 2020 - 3 AZR 158/19 -
(Betriebliche Altersversorgung - Pensionskasse - Einstandspflicht)

Urteil vom 3. Juni 2020 - 3 AZR 480/18 -
(Betriebliche Altersversorgung - Diskriminierung - Teilzeitarbeitnehmer)

Urteil vom 3. Juni 2020 - 3 AZR 226/19 -
(Altersdiskriminierung - Verbot geltungserhaltender Reduktion)

Urteil vom 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 -
(Gesamtzusage - arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz - AGB-Recht)

Urteil vom 21. Juli 2020 - 3 AZR 142/16 -
(Kürzung einer Pensionskassenrente - Eintrittspflicht des PSV)

Urteil vom 8. Dezember 2020 - 3 AZR 64/19 -
(Versorgungsbezüge - Störung der Geschäftsgrundlage)

Entscheidungen des Vierten Senats

Urteil vom 11. Dezember 2019 - 4 AZR 310/16 -
(Gesetzlicher Übergang auf Optionskommune - Bezugnahmeklausel)

Beschluss vom 29. Januar 2020 - 4 ABR 26/19 -
(Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierung - Zustimmungsersetzung -
Berechnung der Berufsjahre bei Teilzeitbeschäftigten)

Urteil vom 26. Februar 2020 - 4 AZR 48/19 -
(Tarifvertrag - Ausgestaltung durch Dritte - Normenklarheit)

Urteil vom 13. Mai 2020 - 4 AZR 489/19 -
(Tarifvertrag - unmittelbare Wirkung - Günstigkeitsprinzip)

Urteil vom 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 -
(Eingruppierung einer Stationsleitung - große Station)

Urteil vom 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 -
(Eingruppierung - Bestimmung von Arbeitsvorgängen)

Entscheidungen des Fünften Senats

Urteil vom 18. März 2020 - 5 AZR 36/19 -
(Vergütungspflichtige Arbeitszeit - Fahrtzeiten)

Urteil vom 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 -
(Annahmeverzugslohn - Auskunft hinsichtlich anderweitigen Erwerbs)

Urteil vom 27. Mai 2020 - 5 AZR 247/19 -
(Prozessbeschäftigung - Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall)

Urteil vom 24. Juni 2020 - 5 AZR 93/19 -
(Mindestentgelt in der Pflegebranche)

Beschluss vom 14. September 2020 - 5 AZB 23/20 -
(Wiedereinsetzung in den vorigen Stand - einfache Signatur)

Urteil vom 14. Oktober 2020 - 5 AZR 712/19 -
(Beweiskraft des Protokolls - Urteilsverkündung)

Urteil vom 14. Oktober 2020 - 5 AZR 409/19 -
(Vergütungsansprüche - Scheingeschäft)

Entscheidungen des Sechsten Senats

Urteil vom 5. September 2019 - 6 AZR 533/18 -
(TV UmBw - Altersrente - Benachteiligung wegen Behinderung)

Urteil vom 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 -
(Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien)

Urteil vom 19. Dezember 2019 - 6 AZR 59/19 -
(Stichtagsregelung im Tarifvertrag - Art. 3 Abs. 1 GG)

Urteil vom 19. Dezember 2019 - 6 AZR 23/19 -
(Untersagung einer Nebentätigkeit gem. § 3 Abs. 4 Satz 2 TV-L)

Urteil vom 13. Februar 2020 - 6 AZR 146/19 -
(Massenentlassung - Betriebsbegriff - Zuständigkeiten)

Urteil vom 14. Mai 2020 - 6 AZR 235/19 -
(Betriebsübergang - Massenentlassung - Anzeigeverfahren)

Urteil vom 16. Juli 2020 - 6 AZR 287/19 -
(§ 32 TVöD-V - Verhältnis zu § 14 TVöD-V)

Beschluss vom 10. September 2020 - 6 AZR 136/19 -
(Aussetzung wegen anhängiger Verfassungsbeschwerde)

Teilurteil vom 10. September 2020 - 6 AZR 94/19 -
(Insolvenzrechtliche Einordnung der Urlaubsabgeltung)

Urteil vom 22. Oktober 2020 - 6 AZR 566/18 -
(Insolvenzverwaltervergütung - Vorausabtretung)

Entscheidungen des Siebten Senats

Beschluss vom 23. Oktober 2019 - 7 ABR 7/18 -
(Betriebsrat - Zwangsvollstreckung - Klauselerteilung)

Urteil vom 23. Oktober 2019 - 7 AZR 7/18 -
(Befristung - staatlich anerkannte Hochschule - Juniorprofessor)

Beschluss vom 19. November 2019 - 7 ABR 3/18 -
(Wirtschaftsausschuss - Gemeinschaftsbetrieb - Tendenzunternehmen)

Urteil vom 19. November 2019 - 7 AZR 582/17 -
(Saisonbeschäftigung - Vereinbarung über die Begrenzung der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis auf die jeweilige Saison - unangemessene Benachteiligung)

Beschluss vom 22. Januar 2020 - 7 ABR 18/18 -
(Schwerbehindertenvertretung - Umsetzung)

Urteil vom 20. Mai 2020 - 7 AZR 72/19 -
(Befristung - Wissenschaftliches Personal an Hochschulen - Höchstbefristungsdauer)

Beschluss vom 17. Juni 2020 - 7 ABR 46/18 -
(Weiterbeschäftigung nach § 78a BetrVG - duales Studium)

Beschluss vom 20. Mai 2020 - 7 ABR 42/18 -
(Betriebsratswahl - Anfechtung - Öffnung der Freiumschläge)

Beschluss vom 29. Juli 2020 - 7 ABR 27/19 -
(Konzernbetriebsrat - Gemeinschaftsbetrieb - Entsendung)

Urteil vom 16. September 2019 - 7 AZR 491/19 -
(Arbeitsbefreiung für Personalratstätigkeit - Teilnahme an einer Sitzung des Personalvorstands nach einer Nachtschicht - Ruhezeit)

Entscheidungen des Achten Senats

Urteil vom 19. Dezember 2019 - 8 AZR 511/18 -
(Schadensersatz - Rechtskraft eines Urteils)

Urteil vom 23. Januar 2020 - 8 AZR 484/18 -
(Bewerber iSd. AGG - Zugang der Bewerbung beim Arbeitgeber -
Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch)

Urteil vom 27. Februar 2020 - 8 AZR 215/19 -
(Betriebs(teil)übergang - Luftverkehr - Massenentlassung)

Urteil vom 28. Mai 2020 - 8 AZR 170/19 -
(Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG)

Urteil vom 25. Juni 2020 - 8 AZR 75/19 -
(Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung - Vorstellungsgespräch)

Urteil vom 25. Juni 2020 - 8 AZR 145/19 -
(Entgelttransparenzgesetz - Auskunftsanspruch)

Urteil vom 27. August 2020 - 8 AZR 45/19 -
(Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung - Begriff des
Vorstellungsgesprächs in § 82 Satz 2 SGB IX aF)

Urteil vom 27. August 2020 - 8 AZR 62/19 -
(Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG - Benachteiligung wegen der Religion -
Tragen eines islamischen Kopftuchs)

Entscheidungen des Neunten Senats

Urteil vom 28. Januar 2020 - 9 AZR 493/18 -
(Wiedereinstellung nach § 6c Abs. 1 Satz 4 SGB II)

Vorlagebeschluss vom 7. Juli 2020 - 9 AZR 245/19 (A) -
(Vorabentscheidungsersuchen - Urlaub - volle Erwerbsminderung -
Mitwirkungsobliegenheiten)

Vorlagebeschluss vom 7. Juli 2020 - 9 AZR 401/19 (A) -
(Vorabentscheidungsersuchen - Urlaub - Langzeiterkrankung)

Urteil vom 25. August 2020 - 9 AZR 612/19 -
(Urlaubsgewährung bei fristloser Kündigung - Erfüllung des Urlaubsanspruchs
trotz sozialversicherungsrechtlicher Handlungsobliegenheiten)

Urteil vom 25. August 2020 - 9 AZR 214/19 -
(Tariflicher Mehrurlaub - Befristung)

Beschluss vom 2. September 2020 - 9 AZB 41/20 -
(Vertretung durch Arbeitgeberverband - Erstattungsfähigkeit der Kosten)

Vorlagebeschluss vom 29. September 2020 - 9 AZR 266/20 (A) -
(Verjährung von Urlaubsansprüchen?)

Urteil vom 1. Dezember 2020 - 9 AZR 102/20 -
(Arbeitnehmereigenschaft von „Crowdworkern“)

Urteil vom 1. Dezember 2020 - 9 AZR 104/20 - und - 9 AZR 174/20 -
(Auszubildendenvergütung - Kürzung bei Teilzeit)

Urteil vom 1. Dezember 2020 - 9 AZR 192/20 -
(Bewerbungsverfahrensanspruch - Schadensersatz)

Entscheidungen des Zehnten Senats

Urteil vom 19. Februar 2020 - 10 AZR 19/19 -
(Leistungszulage - außergerichtliches Verfahren)

Beschluss vom 5. Juni 2020 - 10 AZN 53/20 -
(Elektronischer Rechtsverkehr - sicherer Übermittlungsweg)

Urteil vom 15. Juli 2020 - 10 AZR 573/18 -
(Gemeinsame Einrichtungen - tarifliche Regelungsmacht - Bäckerhandwerk)

Urteil vom 15. Juli 2020 - 10 AZR 123/19 -
(Nachtarbeitszuschläge nach § 6 Abs. 5 ArbZG)

Vorlagebeschluss vom 17. Juni 2020 - 10 AZR 210/19 (A) -
(Mehrarbeitszuschläge und Urlaub)

Vorlagebeschluss vom 11. November 2020 - 10 AZR 185/20 (A) -
(Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter bei der Vergütung)



1. Abschnitt: Recht des Arbeitsverhältnisses

I. Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen

1. Scheingeschäft

Sind sich die Parteien eines als „Arbeitsvertrag“ bezeichneten Vertrags bei dessen Abschluss darüber einig, dass keine Pflicht zur Arbeitsleistung begründet und die vereinbarte Vergütung nicht als Gegenleistung für die Erbringung einer Arbeitsleistung gezahlt werden soll, ist der Arbeitsvertrag als Scheingeschäft nach § 117 Abs. 1 BGB nichtig.

Dies entschied der Fünfte Senat mit Urteil vom 14. Oktober 2020 in Fortführung der bisherigen Rechtsprechung und versagte der Klägerin mangels wirksamen Vertrags und einschlägiger anderweitiger Anspruchsgrundlagen die mit der Klage geltend gemachte Zahlung von Vergütung (- 5 AZR 409/19 -).

2. Prozessbeschäftigung

Obsiegt ein Arbeitnehmer mit einem Kündigungsschutzantrag vor dem Arbeitsgericht, steht ihm zugleich ein allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch zu, den er ebenfalls gerichtlich geltend machen kann. Dieser vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts entwickelte allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch ist allein auf die tatsächliche Beschäftigung gerichtet und sichert lediglich das ideelle Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers auf Grundlage von § 611 Abs. 1 (nunmehr § 611a Abs. 1), §§ 613, 242 BGB unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen der Art. 1 und 2 GG. Durch die tatsächliche Weiterbeschäftigung mittels Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betriebsablauf und dessen Beschäftigung (sog. Prozessbeschäftigung) wird kein Arbeitsverhältnis begründet; sie erfolgt zumeist zur Abwendung der Zwangsvollstreckung aus dem

titulierten Weiterbeschäftigungsanspruch, sofern kein darüber hinausgehender Rechtsbindungswille erkennbar ist. Dementsprechend stehen einem gekündigten Arbeitnehmer, der nach Ablauf der Kündigungsfrist zur Abwendung der Zwangsvollstreckung aus einem titulierten allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch vorläufig weiterbeschäftigt wird, mangels Bestehens eines Arbeitsverhältnisses keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Entgeltzahlung an Feiertagen zu, wenn sich die Kündigung nachträglich als wirksam erweist. Dies stellte der Fünfte Senat im Urteil vom 27. Mai 2020 in Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung klar (- 5 AZR 247/19 -). Die vorläufige Weiterbeschäftigung begründet auch kein „faktisches bzw. fehlerhaftes Arbeitsverhältnis“. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch ergibt sich auch nicht aus anderen Gründen.

3. Wiedereinstellung

In Ausnahmefällen können Arbeitsverhältnisse aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zustande kommen oder durch diese (Wieder-)Einstellungsansprüche begründet werden. Solche Regelungen enthält § 6c SGB II. Mit Urteil vom 28. Januar 2020 entschied der Neunte Senat, dass der Vorschlag eines zugelassenen kommunalen Trägers der Grundversicherung für Arbeitsuchende nach § 6c Abs. 1 Satz 4 SGB II, mit dem dieser der Bundesagentur für Arbeit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach § 6c

Abs. 1 SGB II in seinen Dienst übergetreten sind, zur Wiedereinstellung vorschlägt, eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung ist, die die in § 6c Abs. 1 Satz 4 SGB II genannten Rechtsfolgen kraft Gesetzes auslöst (- 9 AZR 493/18 -). Gleiches gilt für die Zustimmung der vorgeschlagenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu dem erneuten Arbeitgeberwechsel. Hat der kommunale Träger durch Zugang einer von ihm abgegebenen Erklärung der Bundesagentur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorbehaltlos gemäß

§ 6c Abs. 1 Satz 4 SGB II zur Wiedereinstellung vorgeschlagen, ist er grundsätzlich an seinen Vorschlag gebunden.

4. Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach § 78a Abs. 2 BetrVG

§ 78a BetrVG lässt Trägern eines betriebsverfassungsrechtlichen Mandats, die sich in einem Berufsausbildungsverhältnis befinden, einen besonderen Schutz dergestalt angedeihen, dass bei rechtzeitigem und formgerechtem Verlangen des Auszubildenden nach Abs. 2 Satz 1 der Vorschrift im Anschluss an das Ausbildungs- ein Arbeitsverhältnis begründet wird. Der Arbeitgeber kann dem entgegentreten, indem er fristgerecht einen Feststellungs- oder Auflösungsantrag nach § 78a Abs. 4 Satz 1 BetrVG bei Gericht stellt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Auszubildender iSv. § 78a BetrVG, wer sich in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis iSv. § 1 Abs. 3, § 4 BBiG oder einem anderen Vertragsverhältnis iSv. § 26 BBiG befindet, soweit dieses

aufgrund Tarifvertrags oder vertraglicher Vereinbarung eine geordnete Ausbildung von mindestens zwei Jahren vorsieht. In seinem Beschluss vom 17. Juni 2020 stellte sich dem Siebten Senat die Frage, ob die im Zusammenhang mit dem Erwerb des Hochschulabschlusses „Bachelor of Arts“ im Rahmen eines dualen Studiums durchzuführende betriebliche Praxisphase eine Berufsausbildung iSv. § 78a BetrVG ist. Der Senat verneinte dies und sprach sich auch gegen eine analoge Anwendung der Vorschrift aus (- 7 ABR 46/18 -). Verlangt ein Betriebsratsmitglied seine Weiterbeschäftigung nach Abschluss des dualen Studiengangs, kommt demzufolge kein Arbeitsverhältnis nach § 78a Abs. 2 BetrVG zustande.

II. Arbeitnehmerstatus

Sog. Crowdfunding ist in Deutschland eine noch relativ neue Beschäftigungsform, die eine Vielzahl von Rechtsfragen aufwirft. Im Vordergrund steht dabei die Frage, auf welcher vertraglichen Grundlage die Beschäftigung stattfindet. Nach der Entscheidung des Neunten Senats vom 1. Dezember 2020 (- 9 AZR 102/20 -) kann die tatsächliche Durchführung von Kleinstaufträgen („Mikrojobs“) durch Nutzer einer Online-Plattform („Crowdworker“) auf der Grundlage einer mit deren Betreiber („Crowdsourcer“) getroffenen Rahmenvereinbarung ergeben, dass die rechtliche Beziehung als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist. In dem entschiedenen Fall führte der Kläger für die Beklagte auf Grundlage einer „Basis-Vereinbarung“ und allgemeiner Geschäftsbedingungen Mikrojobs aus, die die Beklagte über eine Online-Plattform anbot und die jeder Nutzer dieser Plattform annehmen konnte, ohne hierzu vertraglich verpflichtet zu sein. Übernahme der Kläger einen Auftrag, musste er diesen regelmäßig binnen zwei Stunden nach detaillierten Vorgaben der Beklagten erledigen. Für erledigte Aufträge wurden ihm auf seinem Nutzerkonto Erfahrungspunkte gutgeschrieben. Das System erhöhte mit der Anzahl

erledigter Aufträge das Level und gestattete die gleichzeitige Annahme mehrerer Aufträge. Für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses kam es dem Neunten Senat darauf an, dass der Auftraggeber die Zusammenarbeit über die von ihm betriebene Online-Plattform so steuert, dass der Auftragnehmer infolge dessen seine Tätigkeit nach Ort, Zeit und Inhalt nicht frei gestalten kann. Dies war vorliegend der Fall. Der Kläger leistete in arbeitnehmertypischer Weise weisungsgebundene und fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit. Zwar war er vertraglich nicht zur Annahme von Angeboten der Beklagten verpflichtet. Die Organisationsstruktur der von der Beklagten betriebenen Online-Plattform war aber darauf ausgerichtet, dass über einen Account angemeldete und eingearbeitete Nutzer kontinuierlich Bündel einfacher, Schritt für Schritt vertraglich vorgegebener Kleinstaufträge annahmen, um diese persönlich zu erledigen. Erst ein mit der Anzahl durchgeführter Aufträge erhöhtes Level im Bewertungssystem ermöglichte es den Nutzern der Online-Plattform, gleichzeitig mehrere Aufträge anzunehmen, um diese auf einer Route zu erledigen und damit faktisch einen höheren Stundenlohn zu erzielen. Durch dieses

Anreizsystem wurde der Kläger dazu veranlasst, in dem Bezirk seines gewöhnlichen Aufenthaltsorts kontinuierlich auf der Plattform angebotene Aufträge zu erledigen. Der Neunte Senat stellte überdies klar, dass sich die Vergütungszahlung in einem solchen

Arbeitsverhältnis nicht ohne Weiteres nach dem für die Tätigkeit als vermeintlich freier Mitarbeiter vereinbarten Honorar richtet. Geschuldet ist vielmehr die übliche Vergütung iSv. § 612 Abs. 2 BGB.

III. Arbeitsbedingungen

1. Bezugnahme- und Verweisungsklauseln

Geht ein Arbeitsverhältnis gemäß § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II kraft Gesetzes von der Bundesagentur für Arbeit auf einen kommunalen Träger (Optionskommune) über, tritt dieser nach § 6c Abs. 3 Satz 2 SGB II in die Rechte und Pflichten aus dem übergegangenen Arbeitsverhältnis ein. Zu diesen Rechten und Pflichten gehören grundsätzlich auch solche, die sich aus einer vertraglichen Bezugnahme auf Tarifverträge ergeben. § 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II bestimmt allerdings hiervon abweichend, dass vom Zeitpunkt des Übertritts an die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers die für diesen kraft Tarifgebundenheit geltenden Tarifverträge aus-

schließlich anzuwenden sind. Dies gilt - so der Vierte Senat in seinem Urteil vom 11. Dezember 2019 (- 4 AZR 310/16 -) - unabhängig von der Tarifgebundenheit der Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnisse übergegangen sind. In deren Arbeitsverträgen enthaltene Bezugnahmeklauseln auf Tarifverträge der Bundesagentur für Arbeit werden kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung vollständig verdrängt. Für die Anwendung des Günstigkeitsprinzips nach § 4 Abs. 3 TVG bleibt insoweit kein Raum. Es fehlt an einer Kollision von kraft Tarifgebundenheit geltenden und anderen, vertraglich in Bezug genommenen Tarifbestimmungen.

2. Übertragung einer Führungsposition auf Zeit

Den Richterinnen und Richtern des Sechsten Senats stellten sich in ihrer Entscheidung vom 16. Juli 2020 Fragen hinsichtlich der Auslegung von Vorschriften der Durchgeschriebenen Fassung des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) vom 7. Februar 2006, insbesondere zu den Anforderungen an die Übertragung einer Führungsposition auf Zeit iSv. § 32 TVöD sowie dem Verhältnis dieser Regelung zu § 14 Abs. 1 TVöD-V (- 6 AZR 287/19 -). Nach § 32 Abs. 2 TVöD-V sind Führungspositionen auf Zeit lediglich die ab der Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor ihrer Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind. Nach § 32 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V kann Beschäftigten eine solche Führungsposition vorübergehend übertragen werden. Der Sechste Senat erkannte im Rahmen der Auslegung der Vorschrift zunächst, dass das

Tatbestandsmerkmal der Bezeichnung als „Führungsposition auf Zeit“ in § 32 Abs. 2 TVöD-V konstitutiv ist. Der Arbeitgeber ist bei der Entscheidung, eine Stelle nach diesen Vorschriften als „Führungsposition auf Zeit“ zu bezeichnen und damit den Anwendungsbereich des § 32 Abs. 3 TVöD-V zu eröffnen, frei. Bei der Auswahl unter mehreren bereits bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern, die für eine solche Stelle in Betracht kommen, muss er allerdings sein Weisungsrecht nach billigem Ermessen ausüben. Darüber hinaus stellte der Sechste Senat das Verhältnis von § 32 TVöD-V zur Bestimmung des § 14 TVöD-V, der die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten regelt, klar: Beide Vorschriften stehen nebeneinander und nicht etwa in einem Spezialitätsverhältnis, da sie unterschiedliche Sachverhalte regeln. Auch Tätigkeiten der EG 10 und höher mit Weisungsbefugnis können daher dem Beschäftigten vorübergehend nach § 14 Abs. 1 TVöD-V übertragen werden. Mit § 14 Abs. 1 TVöD-V haben die Tarifver-

tragsparteien eine besondere Vergütungsregelung für die nicht auf Dauer angelegte Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit geschaffen und die Folgen einer Eingruppierung aufgrund der Tarifautomatik außer Kraft gesetzt. Das neue personalwirtschaftliche Führungsinstrument des § 32 Abs. 3 TVöD-V ermöglicht dagegen dem Arbeitgeber, mittels besonderer

Vergütungsanreize und ohne Risiko hinsichtlich des zukünftigen Einsatzes Arbeitnehmer zeitlich befristet für Führungspositionen zu gewinnen, ihre Führungskompetenzen zu erkennen bzw. zu entwickeln und somit einen Pool von qualifizierten Führungskräften zur Verfügung zu haben.

3. Nebentätigkeit

Wollen im öffentlichen Dienst der Länder tätige Arbeitnehmer, auf deren Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 (TV-L) Anwendung findet, eine entgeltliche Nebentätigkeit ausüben, haben sie diese ihrem Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 4 Satz 1 TV-L rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Nach Satz 2 der Vorschrift kann der Arbeitgeber die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. In seinem Urteil vom 19. Dezember 2019 befand der Sechste Senat, dass § 3 Abs. 4 Satz 2 TV-L verfassungskonform ist (- 6 AZR 23/19 -). Zwar greift die Tarifbestimmung in den Schutzbereich der Berufsfreiheit des Arbeit-

nehmers aus Art. 12 Abs. 1 GG ein, da auch ein Zweitberuf in den Schutzbereich dieses Grundrechts fällt. Diesem Umstand ist bei der Auslegung der Tatbestandsmerkmale des § 3 Abs. 4 Satz 2 TV-L und bei der Rechtsanwendung im Einzelfall Rechnung zu tragen. Das Interesse des Arbeitnehmers an der Ausübung der Nebentätigkeit und das Interesse des Arbeitgebers an deren Unterlassung sind gegeneinander abzuwägen und soweit wie möglich zum Ausgleich zu bringen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der öffentliche Arbeitgeber grundsätzlich ein berechtigtes Interesse daran hat, dass sein öffentliches Erscheinungsbild und seine Integrität durch die entgeltliche Nebentätigkeit eines Arbeitnehmers nicht beschädigt werden.

IV. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

1. Vergütung

a) Mindestlohn

Gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 MiLoG gehen die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen den Regelungen des Mindestlohngesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet. Ergänzend hierzu bestimmt § 24 Abs. 1 Satz 1 MiLoG aF in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung, dass bis zu diesem Zeitpunkt abweichende Regelungen eines Tarifvertrags repräsentativer Tarifvertragsparteien dem Mindestlohn vorgehen, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich

des Tarifvertrags fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind; ab dem 1. Januar 2017 mussten abweichende Regelungen in diesem Sinne mindestens ein Entgelt von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde vorsehen. Dies gilt entsprechend für Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage von § 11 AEntG sowie § 3a AÜG erlassen worden sind. Der Fünfte Senat ging in seiner Entscheidung vom 27. Mai 2020 davon aus, dass diese gesetzliche Regelungstechnik zu einem umfassenden Vorrang der darin enthaltenen Grundsätze zur Bemessung des Mindestentgelts vor dem

gesetzlichen Mindestlohn führt, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nach § 1 MiLoG nicht unterschreitet (- 5 AZR 93/19 -). In Anwendung dieser Grundsätze erkannte der Fünfte Senat, dass die in der 2. und 3. PflegeArbbV festgelegten Grundsätze zur Bemessung des Mindestentgelts in der Pflegebranche gemäß § 1 Abs. 3 MiLoG iVm. § 24 Abs. 1 MiLoG aF im Geltungsbereich der Verordnungen dem im Mindestlohngesetz geregelten

Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn vorgehen. Soweit die Höhe der auf Grundlage der Verordnungen festgesetzten Mindestentgelte die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht unterschreiten darf, betrifft dies - so der Fünfte Senat weiter - nur die Höhe des Mindestentgelts selbst. Die Rechtsverordnungen können jedoch vom Mindestlohngesetz abweichende Regelungen zur Bemessung der Arbeitsleistung als Arbeitszeit vorsehen.

b) Eingruppierung

aa) Stationsleitung

Der Vierte Senat hatte in seiner Entscheidung vom 13. Mai 2020 im Rahmen eines Eingruppierungsrechtsstreits Gelegenheit, zu einem neuen Tätigkeitsmerkmal für leitende Beschäftigte in der Pflege - „Stationsleiterinnen von großen Stationen“ im Bereich des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (TVöD/VKA) Stellung zu nehmen (- 4 AZR 173/19 -). Er entschied, dass Beschäftigte in der Pflege im Regelfall dann eine „große Station“ iSd. Entgeltgruppe P 13 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA leiten, wenn ihnen als Stationsleitung mehr als zwölf Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) fachlich unterstellt sind. Hierbei handelt es sich typischerweise um Pflegekräfte iSd. Ziff. 1 des Teils B Abschnitt XI der Anlage 1 zum TVöD/VKA. In Betracht kommen aber auch andere Beschäftigte, wie zB Stationsassistentinnen und -assistenten, wenn diese Aufgaben ausüben, die der fachlichen Zuständigkeit der Stationsleitung unterliegen und dieser insoweit unterstellt sind. Mit dem Begriff „in der Regel“ haben die Tarifvertragsparteien aber zu erkennen gegeben, dass es sich um „Richtgrößen“ handelt und im Ausnahmefall neben der Zahl fachlich unterstellter Beschäftigter auch andere Faktoren für die Bewertung maßgeblich sein können, ob eine Station als „groß“ im Tarifsinn anzusehen ist. Dies können zB eine große Anzahl unterstellter Teilzeitbeschäftigter, die Anzahl der zu pflegenden Patienten oder die räumliche Größe der Station sein.

bb) Justizfachangestellte

Die Tätigkeit einer Beschäftigten in einer Serviceeinheit bei einem Amtsgericht erfüllt das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 Teil II Abschnitt 12.1 der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L EntgeltO), wenn innerhalb von Arbeitsvorgängen, die mindestens die Hälfte der Gesamtarbeitszeit ausmachen, schwierige Tätigkeiten in rechtlich erheblichem Ausmaß erbracht werden müssen. Dies entschied der Vierte Senat in einem weiteren eingruppierungsrechtlich geprägten Urteil vom 9. September 2020 (- 4 AZR 195/20 -). Maßgeblich für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs ist nach § 12 Abs. 1 TV-L allein das Arbeitsergebnis. Zu welchen Arbeitsergebnissen die Tätigkeit einer Beschäftigten führt, ist auf Grundlage einer natürlichen Betrachtungsweise unter Berücksichtigung der durch den Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsorganisation und der Art der Zuweisung von Tätigkeiten, aber auch des inhaltlichen Zusammenhangs der Tätigkeiten zu ermitteln. Dabei kann die gesamte Tätigkeit einer Beschäftigten aus einem Arbeitsvorgang bestehen. Auch Tätigkeiten mit unterschiedlicher tariflicher Wertigkeit können, wenn sie zu einem einheitlichen Arbeitsergebnis führen, zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden. Diese seit dem Jahr 2013 bestehende und seither ständige Rechtsprechung bestätigte der Vierte Senat ausdrücklich. Bei der Bewertung der Arbeitsvorgänge genügt es für die Erfüllung der tariflichen Anforderung der „schwierigen Tätigkeiten“, wenn solche innerhalb des maßgebenden Arbeitsvorgangs in rechtlich erheblichem Umfang anfallen. Nicht erforderlich ist, dass innerhalb eines Arbeitsvorgangs schwierige Tätig-

keiten ihrerseits in dem von § 12 Abs. 1 Satz 4 und 7 TV-L bestimmten Maß - vorliegend mit mindestens der Hälfte der Arbeitszeit - anfallen. Diese nach den tarifvertraglichen Regelungen maßgebliche Grundregel gilt - so der Vierte Senat in Weiterentwicklung seiner bisherigen Rechtsprechung - uneingeschränkt auch bei einer Eingruppierung nach den besonderen Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte bei Gerichten und Staatsanwaltschaften (Teil II Abschnitt 12.1 TV-L EntgeltO). Alle Tätigkeiten in der Serviceein-

c) Zulagen und Teilzeitbeschäftigung

Tarifvertragliche Bestimmungen, die eine zusätzliche Vergütung davon abhängig machen, dass dieselbe Zahl von Arbeitsstunden überschritten wird, ohne zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zu unterscheiden, können gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstoßen, wenn darin eine nicht gerechtfertigte schlechtere Behandlung von Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten liegt. Dies hätte nach § 134 BGB die Nichtigkeit der diskriminierenden Regelung zur Folge. Da mit dem TzBfG ua. die von UNICE, CEEP und EGB geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG umgesetzt und damit Unionsrecht durchgeführt wird, warf die Tarifregelung Fragen nach der Auslegung von Unionsrecht auf. Diese Fragen veranlassten den Zehnten Senat, mit Beschluss vom 11. November 2020 ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV an den Gerichtshof der Europäischen Union zu richten

d) Fahrtzeiten

Nach der ständigen Rechtsprechung des Fünften Senats gehören bei Außendienstmitarbeitern auch die Fahrzeiten zum ersten Kunden hin und vom letzten Kunden weg zur arbeitsvertraglichen Arbeitszeit, die grds. auch zu vergüten ist, da diese Arbeitnehmer mit der An- und Abreise eine arbeitsvertragliche Hauptpflicht erfüllen. Durch Arbeits- oder Tarifvertrag kann für Fahrtzeiten, die der Arbeitnehmer in Erfüllung seiner vertraglich geschuldeten Hauptleistungspflicht erbringt, eine andere Vergütungsregelung als für die „eigentliche“ Tätigkeit getroffen werden. Dabei kann eine Vergütung für Wegezeiten auch ganz ausgeschlossen werden, sofern mit der getroffenen Vereinbarung nicht der jedem Arbeitnehmer für tatsächlich geleistete vergütungspflichtige Arbeit

heit sind ihr einheitlich zugewiesen und führen zu einem Arbeitsergebnis. Sie stellen deshalb lediglich einen Arbeitsvorgang dar, innerhalb dessen eine Justizfachangestellte in rechtserheblichem Ausmaß schwierige Tätigkeiten erbringt. Das beklagte Land drang mit seiner Auffassung, ein anderer Wille der Tarifvertragsparteien stehe dieser Auslegung entgegen, mangels erforderlichen Niederschlags in den tariflichen Eingruppierungsbestimmungen nicht durch.

(- 10 AZR 185/20 (A) -). Konkret stellte sich dem Senat die Frage, nach welcher Methodik zu prüfen ist, ob eine nationale Vorschrift Teilzeitbeschäftigte wegen des Entgelts gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter iSv. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung behandelt. Es kommt - so die Richterinnen und Richter des Zehnten Senats - darauf an, ob die Gesamtvergütung oder der einzelne Entgeltbestandteil der zusätzlichen Vergütung in den Blick zu nehmen ist. Sofern auf den Entgeltbestandteil der zusätzlichen Vergütung abzustellen und eine schlechtere Behandlung anzunehmen ist, stellte sich für den Zehnten Senat die weitere Frage, ob der Zweck, eine besondere Arbeitsbelastung auszugleichen, die schlechtere Behandlung iSv. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und ein Abweichen vom Pro-rata-temporis-Grundsatz nach § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung rechtfertigen kann.

nach § 1 Abs. 1 MiLoG zustehende Anspruch auf den Mindestlohn unterschritten wird. Für Regelungen in einer Betriebsvereinbarung sind die Binnenschranken der Betriebsverfassung zu beachten. In seiner Entscheidung vom 18. März 2020 hatte sich der Fünfte Senat mit dem Verhältnis von Regelungen zum Ausschluss der Vergütungspflicht für Teile von Reisezeiten für Außendienstmitarbeiter in einer Betriebsvereinbarung bei gleichzeitigem Bestehen einer tariflichen Regelung zur Vergütung zu befassen (- 5 AZR 36/19 -). Er entschied, dass Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, welche die vergütungspflichtigen Fahrtzeiten eines Außendienstmitarbeiters verkürzen, wegen Verstoßes gegen die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam sind, wenn

die betreffenden Zeiten nach den Bestimmungen des einschlägigen Tarifvertrags uneingeschränkt

der entgeltspflichtigen Arbeitszeit zuzurechnen und mit der tariflichen Grundvergütung abzugelten sind.

e) Annahmeverzug

Besteht nach einer Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fort und macht der Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang Annahmeverzugslohnansprüche geltend, sehen § 615 Satz 2 BGB / § 11 Nr. 1 und Nr. 2 KSchG vor, dass sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber für die Zeit nach der Entlassung schuldet, ua. anderweitig erzielten sowie einen durch böswilliges Unterlassen nicht erzielten (Zwischen-)Verdienst anrechnen lassen muss. Wenn sich der Arbeitnehmer nach dem Ausspruch einer Kündigung an die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter wendet, um Leistungen nach dem SGB II oder dem SGB III zu beziehen, sind diese gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitnehmer Vermittlungsvorschläge mit dem Ziel des Eintritts in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu unterbreiten (§ 35 Abs. 1 SGB III bzw. § 16 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II). Aufgrund des durch § 35 SGB I geschützten Sozialgeheimnisses hat der Arbeitgeber keinen unmittelbaren Anspruch gegen die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter auf Mitteilung der dem Arbeitnehmer unterbreiteten Ver-

mittlungsvorschläge. Vor diesem Hintergrund hat der Fünfte Senat in seinem Urteil vom 27. Mai 2020 dem Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer, der Vergütung wegen Annahmeverzugs fordert, einen Auskunftsanspruch über die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsvorschläge zuerkannt (- 5 AZR 387/19 -). Grundlage des Auskunftsbegehrens ist eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis nach § 242 BGB. Denn der Arbeitgeber hat regelmäßig keine anderweitige Möglichkeit, sich die zur Begründung seines Einwandes erforderlichen Informationen auf legalem Wege zu beschaffen. Insbesondere ein Detektiveinsatz ist nur unter engen (ua. datenschutzrechtlich determinierten) Voraussetzungen zulässig. Allerdings - so der Fünfte Senat weiter - entspricht es dem arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgrundsatz eher, die Auskunft in die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Rahmen der Einwendungen gegen einen Annahmeverzugslohnanspruch nach § 615 Satz 2 BGB / § 11 Nr. 1 und Nr. 2 KSchG zu integrieren.

f) Mehrarbeitszuschläge und Urlaub

Das Recht jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub ist ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union, von dem nicht abgewichen werden darf und den die zuständigen nationalen Stellen nur in den Grenzen umsetzen dürfen, die in der Richtlinie 2003/88/EG selbst ausdrücklich gezogen werden. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist das Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub verankert in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG. Arbeitnehmer dürfen nach der Rechtsprechung des EuGH nicht aus wirtschaftlichen Erwägungen davon abgehalten werden, ihr Recht auf Mindest-

jahresurlaub auszuüben. Ein Tarifvertrag, der für die Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden berücksichtigt und nicht auch die Stunden, in denen der Arbeitnehmer seinen bezahlten Mindestjahresurlaub in Anspruch nimmt, könnte - so der Zehnte Senat in seiner Entscheidung vom 17. Juni 2020 - gegen Unionsrecht verstoßen. Er könnte einen nach Unionsrecht unzulässigen Anreiz schaffen, auf Urlaub zu verzichten. Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher den EuGH nach Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung über diese Frage ersucht (- 10 AZR 210/19 (A) -).

g) Nachtarbeitszuschläge

In einer Entscheidung vom 15. Juli 2020 stellte sich dem Zehnten Senat die Frage nach der Angemessenheit der Höhe eines Nachtarbeitszuschlags nach

§ 6 Abs. 5 ArbZG (- 10 AZR 123/19 -). Die Richterinnen und Richter erkannten, dass die Art. 8 bis 12 der Richtlinie 2003/88/EG keine Vorgaben

für die Höhe des als angemessen anzusehenden Nachtarbeitszuschlags nach § 6 Abs. 5 ArbZG machen. Konkrete Vorgaben zu der Höhe einer Entschädigung in Geld oder eines finanziellen Ausgleichs für Nachtarbeiter ergeben sich auch nicht aus dem sechsten Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88/EG iVm. Art. 3 Abs. 1 und Art. 8 des Übereinkommens 171 (1990) der Internationalen Arbeitsorganisation über Nachtarbeit. In Fortführung der bisherigen Rechtsprechung wiesen die Richterinnen und Richter auf die unterschiedlichen Schutzzwecke der dem Arbeitgeber nach § 6 Abs. 5 ArbZG zur Wahl stehenden Ausgleichsmechanismen für Nachtarbeit hin: Während der Ausgleich für die geleisteten Nachtarbeitsstunden durch Gewährung einer angemessenen Zahl bezahlter freier Tage unmittelbar dem Gesundheitsschutz des Nachtarbeitnehmers durch Eindämmung der Nachtarbeit dient,

bezweckt der angemessene Zuschlag, die Nachtarbeit für den Arbeitgeber finanziell unattraktiv zu machen. Außerdem soll der Nachtarbeitszuschlag den Arbeitnehmer in einem gewissen Umfang für die erschwerte Teilhabe am sozialen Leben entschädigen. Der Zweck, Nachtarbeit einzuschränken, kann aber nicht bei Nachtarbeit zum Tragen kommen, die aufgrund überragender Gründe des Gemeinwohls unvermeidbar ist. Vor diesem Hintergrund befand der Zehnte Senat in Fortführung und Weiterentwicklung der bisherigen Rechtsprechung, dass in solchen Fällen auch ein Zuschlag von weniger als 25 Prozent - oder 30 Prozent bei Dauernachtarbeit - angemessen iSv. § 6 Abs. 5 ArbZG sein kann. Ein Abschlag von zehn Prozentpunkten kann sich noch im Rahmen des Beurteilungsspielraums des Tatsachengerichts halten.

2. Urlaub

a) Urlaubsgewährung bei fristloser Kündigung

Der Neunte Senat hatte am 25. August 2020 über die Frage zu befinden, ob der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Ausspruch einer fristlosen Kündigung dem Arbeitnehmer vorsorglich für den Fall Urlaub gewähren kann, dass die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht auflöst (- 9 AZR 612/19 -). Der Senat bejahte dies in Bestätigung und Fortentwicklung der bisherigen Rechtsprechung unter den Voraussetzungen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unmissverständlich und endgültig zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub von der Arbeitspflicht befreit und das Urlaubsentgelt entweder vor Antritt des Urlaubs zahlt oder dessen Zahlung vorbehaltlos zugesagt hat. Der Erfüllung des Urlaubsanspruchs steht auch die Ungewissheit des Fortbestands des Arbeitsverhält-

nisses nicht entgegen, die aus der vom Arbeitnehmer gegen die fristlose Kündigung erhobenen Kündigungsschutzklage resultiert. Die Richterinnen und Richter betonten, dass insoweit nicht maßgeblich ist, ob der Arbeitnehmer das Bestehen seiner Arbeitspflicht kennt, sondern dass er die Gewissheit hat, während eines bestimmten Zeitraums nicht zur Arbeit herangezogen zu werden, und sich deshalb nicht zur Erbringung einer Arbeitsleistung bereithalten muss.

Die Einschränkung der selbstbestimmten Nutzung der Freizeit aufgrund sozialversicherungsrechtlicher Handlungsobliegenheiten, die für den Bezug von Arbeitslosengeld erforderlich sind, schließe die Gewährung von Urlaub nicht aus.

b) Verfall des Urlaubsanspruchs

Zur Klärung der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub einer im Verlauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmerin bei seither ununterbrochen fortbestehender Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres oder ggf. zu einem

späteren Zeitpunkt verfallen kann, hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 7. Juli 2020 nach Art. 267 AEUV ein Vorabentscheidungsverfahren an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet (- 9 AZR 401/19 (A) -). Im Ausgangsverfahren erkrankte die Arbeitnehmerin im Verlauf des

Urlaubsjahres. Zuvor hätte sie ihren Urlaub noch nehmen können. Ihre Erkrankung dauerte länger als 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres noch an. Vor Beginn ihrer Erkrankung hatte der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin weder aufgefordert, ihren Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen kann. Der Arbeitgeber hat geltend gemacht, der Urlaub der Arbeitnehmerin sei spätestens mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verfallen. Der Neunte Senat hat in Fortführung seiner Rechtsprechung festgestellt, dass die Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten des Arbeitgebers auch bestehen, wenn und solange der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist. Könne deren Zweck, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, den Urlaubsanspruch zu verwirklichen, jedoch aufgrund der Erkrankung des Arbeitnehmers nicht erreicht werden, verfalle der Urlaub gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, auch wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat, weil in diesem Fall nicht die unterlassene Mitwirkung des

Arbeitgebers, sondern die Arbeitsunfähigkeit kausal für die fehlende Möglichkeit sei, den Urlaubsanspruch zu realisieren. Die Beantwortung der Frage, ob der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub bei einer ununterbrochen fortbestehenden Erkrankung des Arbeitnehmers auch dann 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres oder einer längeren Frist gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG erlischt, wenn der Arbeitgeber im Urlaubsjahr seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat, obwohl der Arbeitnehmer den Urlaub bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zumindest teilweise hätte nehmen können, hänge von der Auslegung des Unionsrechts ab, die nach Art. 267 AEUV dem Gerichtshof vorbehalten ist.

In einem weiteren Verfahren stellten sich dem Neunten Senat im Wesentlichen inhaltsgleiche Fragen; bei dem klagenden Arbeitnehmer war während des streitgegenständlichen Urlaubsjahres eine volle Erwerbsminderung eingetreten. Der Arbeitgeber hatte zuvor seine Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten nicht erfüllt. Der Neunte Senat hat deshalb mit Beschluss von 7. Juli 2020 (- 9 AZR 245/19 (A) -) ein weiteres Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof gerichtet.

c) Verjährung des Urlaubsanspruchs

Mit seiner Entscheidung vom 29. September 2020 richtete der Neunte Senat weitere Fragen zur Auslegung des Unionsrechts nach Art. 267 AEUV an den EuGH (- 9 AZR 266/20 (A) -). Gegenstand dieses Verfahrens war die Abgeltung von Urlaubsansprüchen aus den Jahren 2013 bis 2016. Diese waren im Streitfall nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen, da der Arbeitgeber seinen bestehenden Hinweis- und Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen war. Der Arbeitgeber erhob im Verlauf des Verfahrens die Einrede der Verjährung. Hinsichtlich der nicht erfüllten Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2014

und den Vorjahren war für den Neunten Senat entscheidungserheblich, ob diese bereits verjährt waren. Dem Senat stellte sich insoweit die Frage, ob es mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union im Einklang steht, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der aufgrund unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers nicht bereits nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen konnte, gemäß § 194 Abs. 1, § 195 BGB der Verjährung unterliegt. Diese Frage ist Gegenstand des Vorabentscheidungsersuchens.

d) Befristung des tariflichen Mehrurlaubs

Tarifliche Urlaubsansprüche, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen, können die Tarifvertragsparteien nach der Rechtsprechung des Neunten Senats grundsätzlich frei regeln. Diese Befugnis schließt auch die Regelung der Initiativlast für die Verwirklichung des tariflichen Mehrurlaubs sowie dessen Befristung und Übertragung ein. Wollen die Tarifvertragsparteien

insoweit vom BUrlG abweichende Regelungen treffen, muss dies im Tarifvertrag hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. Ob eine tarifliche Regelung dem Arbeitgeber Mitwirkungsobliegenheiten auferlegt, ist aufgrund einer Gesamtbetrachtung der jeweiligen tariflichen Bestimmungen nach den bei der Auslegung von Tarifverträgen anzuwendenden allgemeinen

Auslegungsgrundsätzen zu ermitteln. In seiner Entscheidung vom 25. August 2020 bestätigte der Neunte Senat diese Rechtsprechung und führte sie dahin gehend fort, dass ein Tarifvertrag, der den Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub eigenständig befristet und zudem verlangt, dass der Arbeitnehmer

den Mehrurlaub zur Meidung seines Verfalls vor einem bestimmten Termin geltend zu machen hat, abweichend von § 7 Abs. 1 BUrlG regelmäßig nicht dem Arbeitgeber, sondern dem Arbeitnehmer die Initiativlast für die Verwirklichung des Mehrurlaubsanspruchs auferlegt (- 9 AZR 214/19 -).

3. Schadensersatz

a) Bewerbungsverfahrensanspruch

Für die Besetzung von Stellen im Öffentlichen Dienst gilt der Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG). Wird dieser Grundsatz verletzt, steht Arbeitnehmern im Öffentlichen Dienst ein verfassungsrechtlicher Bewerbungsverfahrensanspruch zu, der ein subjektives Recht jedes Bewerbers auf chancengleiche Teilnahme am Bewerbungsverfahren beinhaltet. Ein übergangener Bewerber kann Schadensersatz wegen der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung verlangen, wenn ein Arbeitgeber, der bei seiner Auswahlentscheidung an die Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG gebunden ist, eine zu besetzende Stelle zu Unrecht an einen Konkurrenten vergibt, die bei ordnungsgemäßer Auswahl ihm hätte übertragen werden müssen. Der Anspruch auf Schadensersatz wegen Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs setzt den erfolglosen Versuch voraus, die

Besetzung der Stelle im Wege einstweiligen Rechtsschutzes zu verhindern. Dies hat der Neunte Senat am 1. Dezember 2020 (- 9 AZR 192/20 -) entschieden. Aus dem Rechtsgedanken des § 839 Abs. 3 BGB ist die Obliegenheit des Arbeitnehmers abzuleiten, vorrangig Primärrechtsschutz in Form einstweiligen Rechtsschutzes zur Sicherung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs in Anspruch zu nehmen, um so zunächst die endgültige Stellenbesetzung mit einem Mitbewerber und damit den Schadenseintritt zu verhindern. Ein Wahlrecht zwischen alsbaldigem Primärrechtsschutz gegen eine seiner Auffassung nach rechtswidrige, seinen Bewerbungsverfahrensanspruch verletzende Auswahlentscheidung und einem späteren Schadensersatzbegehren steht dem Bewerber nicht zu.

b) Vorsätzliche sittenwidrige Schädigung

Die Rechtskraft eines Urteils, mit dem eine Kündigungsschutzklage abgewiesen wird, schließt grundsätzlich Ansprüche gegen den Arbeitgeber auf Ersatz etwaiger infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetretener Vermögensschäden aus. Allerdings gibt es Fälle, in denen sich die Rechtskraft gegenüber einem Schadensersatzanspruch nach § 826 BGB nicht durchsetzen kann. Ein solcher Fall ist nach dem Urteil des Achten Senats vom 19. Dezember 2019 (- 8 AZR 511/18 -) etwa dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer dadurch einen Vermögensschaden erlitten hat, dass der Arbeitgeber gegen ihn vorsätzlich und sittenwidrig, insbesondere arglistig durch Irreführung des Gerichts, ein rechtskräftiges Urteil erwirkt hat. Nach Auffassung der Richterinnen und Richter des Achten Senats liegt hingegen in der Äußerung unzutreffender Rechtsansichten regelmäßig

auch dann keine sittenwidrige Einflussnahme auf das Gericht vor, wenn die Partei im Prozess mit diesen Rechtsansichten durchdringt. Etwas Anderes kann in Fällen in Betracht kommen, in denen eine klare Trennung von Tatsachenbehauptungen und reinen Rechtsansichten nicht möglich ist, so, wenn das Gericht seine Entscheidung beispielsweise nach von Dritten, etwa der Kirche, vorgegebenen Maßstäben zu treffen hat und die Parteien über den Inhalt der Vorgaben streiten.

4. Auskunft

Seit Mitte 2017 gilt das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Dessen Ziel ist es ausweislich seines § 1, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 12 Abs. 1 EntgTranspG haben Beschäftigte iSv. § 5 Abs. 2 EntgTranspG zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes einen individuellen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16 EntgTranspG. Beschäftigte iSd. EntgTranspG sind nach der in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG getroffenen Bestimmung „Arbeitnehmerinnen“ und „Arbeitnehmer“. Nach der Entscheidung des Achten Senats vom 25. Juni 2020 (- 8 AZR 145/19 -) können im Einzelfall auch arbeitnehmerähnliche Personen iSd. innerstaatlichen Rechts Beschäftigte iSv. § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sein. Die Begriffe „Arbeitnehmerinnen“ und „Arbeitnehmer“ in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sind – so der Achte Senat – nicht nach rein nationalem Rechtsverständnis, sondern unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG auszulegen. Dies hat seinen Grund darin, dass die – zwingend erforderliche – Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie zum Verbot der Diskriminierung beim Entgelt und zur entgeltbezogenen Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer bei gleicher oder als gleichwertig anerkannter Arbeit im deutschen Recht erst mit dem EntgTranspG erfolgt ist und dass dieses Gesetz für den Auskunftsanspruch nach § 10 EntgTranspG keinen von § 5 Abs. 2

EntgTranspG abweichenden persönlichen Anwendungsbereich vorsieht. Des Weiteren legte der Achte Senat die §§ 14 und 15 EntgTranspG dahin aus, dass die Beschäftigten ein Wahlrecht haben: Sie können sich mit ihrem Auskunftsverlangen sowohl an den Arbeitgeber als auch – bei Bestehen eines Betriebs- oder Personalrats – an den Betriebs- bzw. Personalrat wenden. Eine den Vorgaben der §§ 14 und 15 EntgTranspG nicht entsprechende Adressierung des Auskunftsverlangens durch die Beschäftigten stellt – so der Achte Senat weiter – die Ordnungsgemäßheit ihres Verlangens nicht in Frage. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten darüber informiert hat, an wen diese sich mit ihrem Auskunftsverlangen wenden sollen und wer es beantworten wird. Für die Klage auf Auskunftserteilung nach § 10 EntgTranspG ist der Arbeitgeber als Schuldner des Entgelts passivlegitimiert. Nach § 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG können die Beschäftigten Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG und bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen. Den Begriff „einzelne Entgeltbestandteile“ in § 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG legt der Achte Senat dahin aus, dass sowohl gezielt nach bestimmten Entgeltbestandteilen gefragt werden kann, bei denen eine Ungleichbehandlung vermutet wird, als auch nach vergleichbaren Entgeltbestandteilen, die eine Gruppe bilden.

V. Schutz vor Benachteiligung – Förderung der Chancengleichheit

1. Religion

Die Richterinnen und Richter des Achten Senats hatten am 27. August 2020 zu beurteilen, ob die Klägerin, die sich selbst als gläubige Muslima bezeichnete und sich beim beklagten Land Berlin erfolglos für eine Beschäftigung als Lehrerin in dessen Schuldienst in den Fächern Informatik und Mathematik beworben hatte, entgegen den Vorgaben des AGG unmittelbar

wegen ihrer Religion benachteiligt worden war. Die Richterinnen und Richter des Achten Senats bejahten dies und sprachen der Klägerin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu. Sie sahen in dem Umstand, dass die Klägerin in einem Vorstellungsgespräch ein Kopftuch getragen hatte, dass sie im Anschluss an dieses Vorstellungsgespräch auf die Rechtslage

nach dem Berliner Neutralitätsgesetz angesprochen worden war, nach dessen § 2 es Lehrkräften ua. untersagt ist, innerhalb des Dienstes auffallende religiös oder weltanschaulich geprägte Kleidungsstücke und damit auch ein sog. islamisches Kopftuch zu tragen, und sie daraufhin erklärt hatte, sie werde das Kopftuch auch im Unterricht nicht ablegen, ein Indiz iSv. § 22 AGG, das die Vermutung begründete, dass die Klägerin die unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG, die sie durch die Nichtberücksichtigung im Stellenbesetzungsverfahren erfahren hatte, wegen ihrer Religion erfahren hatte. Diese Vermutung hatte das beklagte Land nicht widerlegt. Die Benachteiligung der Klägerin wegen ihrer Religion war – so die Richterinnen und Richter des Achten Senats – auch nicht nach § 8 Abs. 1 AGG zulässig. Das beklagte Land konnte sich insoweit nicht mit Erfolg auf die in § 2 Berliner Neutralitätsgesetz getroffene Regelung berufen, wonach es Lehrkräften ua. ohne weiteres verboten ist, im Dienst ein sog. islamisches Kopftuch zu tragen. Diese Bestimmung

ist, sofern das Tragen dieses Kleidungsstücks – wie im entschiedenen Fall – nachvollziehbar auf ein als verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückzuführen ist, verfassungskonform dahin auszulegen, dass sie das Tragen des Kopftuchs innerhalb des Dienstes nur bei Vorliegen einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität verbietet. Eine solche Gefahr für diese Schutzgüter hatte das beklagte Land im Streitfall nicht dargetan. Das beklagte Land konnte schließlich auch nicht mit Erfolg einwenden, § 2 Berliner Neutralitätsgesetz stehe mit den Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG sowie von Art. 10 Abs. 1 und Art. 24 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union in Einklang, weshalb es einer verfassungskonformen Auslegung der Bestimmung nicht bedürfe. Den in den §§ 2 bis 4 Berliner Neutralitätsgesetz getroffenen Regelungen fehlt es nach Auffassung des Achten Senats nämlich an der unionsrechtlich erforderlichen Kohärenz.

2. Schwerbehinderung

a) Bewerber iSd. AGG - Zugang der Bewerbung beim Arbeitgeber - Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch

Eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung nach dem AGG kann schon ein Bewerber erfahren. Bewerber iSv. § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG ist, wer eine Bewerbung beim Arbeitgeber eingereicht hat. Eingereicht ist eine Bewerbung nach dem Urteil des Achten Senats vom 23. Januar 2020 (- 8 AZR 484/18 -), wenn sie dem Arbeitgeber iSv. § 130 BGB zugegangen ist. Danach ist die tatsächliche Kenntnisnahme der Bewerbung durch den Arbeitgeber bzw. die bei diesem über die Bewerbung entscheidenden Personen nicht erforderlich. Kommt der öffentliche Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach § 82 Satz 2 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (im Folgenden SGB IX aF, nunmehr § 165 Satz 3 SGB IX) nicht nach, einen schwerbehinderten Bewerber, dem die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, so stellt dieser Verstoß keine einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG auslösende verbotene Benachteiligung dar, sondern kann grundsätzlich nur

die – vom Arbeitgeber – widerlegbare Vermutung iSv. § 22 AGG begründen, dass der erfolglose Bewerber die unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG wegen seiner (Schwer)Behinderung erfahren hat. Eine andere Auslegung der einschlägigen Bestimmungen ist auch nicht mit Blick auf das Unionsrecht veranlasst. Allerdings kann der Arbeitgeber – wie der Achte Senat in seiner Entscheidung vom 23. Januar 2020 (- 8 AZR 484/18 -) ebenfalls betont hat – die Vermutung nach § 22 AGG, er habe den erfolglosen Bewerber wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, ua. der Behinderung, benachteiligt, grundsätzlich dadurch widerlegen, dass er substantiiert vorträgt und im Bestreitensfall beweist, dass er bzw. die bei ihm über die Einstellung entscheidenden Personen aufgrund besonderer, ihm nicht zurechenbarer Umstände des Einzelfalls nicht die Möglichkeit hatte(n), eine iSv. § 130 BGB zugegangene Bewerbung tatsächlich zur Kenntnis zu nehmen.

b) Vorstellungsgespräch bei interner Stellenbesetzung

Besteht die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 82 Satz 2 SGB IX aF auch im Falle einer internen Stellenbesetzung? Diese Frage stellte sich dem Achten Senat am 25. Juni 2020. Der Achte Senat hat diese Frage bejaht, allerdings zugleich ausgeführt, dass es im Fall der Ausschreibung mehrerer Stellen mit identischem Anforderungsprofil, die etwa zeitgleich zu besetzen sind, ausreicht, den schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch für eine der

zu besetzenden Stellen einzuladen, auf die dieser sich beworben hat, wenn dieselbe für die Durchführung des Auswahlverfahrens zuständige Dienststelle des öffentlichen Arbeitgebers für die Stellen ein identisch ausgestaltetes Auswahlverfahren nach identischen Kriterien durchführt. Nicht erforderlich ist es hingegen, dass die jeweiligen Auswahlkommissionen personenidentisch besetzt sind.

c) Begriff des Vorstellungsgesprächs in § 82 Satz 2 SGB IX aF

Am 27. August 2020 hatte sich der Achte Senat vor dem Hintergrund, dass der beklagte öffentliche Arbeitgeber ein mehrstufiges Auswahlverfahren praktiziert und den sich bewerbenden schwerbehinderten Kläger nur zu einem ersten Auswahlgespräch und nicht mehr zu der im Anschluss daran durchgeführten Potentialanalyse eingeladen hatte, mit der Frage zu befassen, was unter dem Vorstellungsgespräch in § 82 Satz 2 SGB IX aF zu verstehen ist. Der Achte Senat hat den Begriff „Vorstellungsgespräch“ in § 82 Satz 2 SGB IX aF weit ausgelegt und ausgeführt, dass von diesem - auch bei mehrstufigen Auswahlprozessen - grundsätzlich alle Instrumente im Verfahren der Personalauswahl unabhängig von ihrer Bezeichnung, der angewandten Methode und der konkreten Durchführungsform erfasst werden, die

nach der eigenen Konzeption des Arbeitgebers erforderlich sind, um sich ein umfassendes Bild von der fachlichen und persönlichen Eignung des Bewerbers zu machen. Schwerbehinderte Bewerber sollen - so der Achte Senat - durch das in § 82 Satz 2 SGB IX aF genannte Vorstellungsgespräch die Möglichkeit erhalten, ihre Chancen im Auswahlverfahren zu verbessern. Sie sollen die Chance haben, den Arbeitgeber von ihrer Eignung zu überzeugen, wobei der Begriff „Eignung“ als umfassendes Qualifikationsmerkmal zu verstehen ist, das sowohl die fachliche als auch die persönliche Eignung umfasst. Danach habe im entschiedenen Fall der beklagte öffentliche Arbeitgeber den Kläger auch zu der im Anschluss an das Auswahlgespräch durchgeführten Potentialanalyse einladen müssen.

d) Vorzeitige Einstellung einer tariflichen Ausgleichszahlung

Wird ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Schwerbehinderung unzulässig benachteiligt, wenn tarifliche Regelungen unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausgleichszahlung vorsehen, die (wegen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses) Entgeltersatzfunktion hat, diese Ausgleichszahlung aber ab dem Zeitpunkt entfällt, ab dem der schwerbehinderte Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze die Möglichkeit zum Bezug einer ungekürzten Altersrente (§§ 37, 236a SGB VI) hat, unabhängig davon, ab wann er diese tatsächlich bezieht? Diese Frage stellte sich den Richterinnen und Richtern des Sechsten Senats bei der Prüfung des § 17 Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18. Juli 2001 (TV UmBw). Sie wurde in

der Entscheidung vom 5. September 2020 bejaht (- 6 AZR 533/18 -). In einem solchen Fall liegt eine mittelbare, nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung vor. Diese führt dazu, dass die einschlägigen Tarifregelungen jedenfalls insoweit gemäß § 164 Abs. 2 SGB IX, § 7 Abs. 2 iVm. Abs. 1 AGG unwirksam sind als sie für schwerbehinderte im Gegensatz zu nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern eine vorzeitige Einstellung der Ausgleichszahlung vorsehen, ohne dass der schwerbehinderte Arbeitnehmer dies durch eine erst spätere Stellung eines entsprechenden Rentenantrags beeinflussen könnte. Da die Ausgleichszahlung im Streitfall für den einzelnen Arbeitnehmer regelmäßig deutlich höher ausfiel als eine Altersrente, erwuchs schwerbehinderten Arbeitnehmern aus der vom Gesetzgeber

beabsichtigten sozialversicherungsrechtlichen Bevorzugung letztlich eine Leistungsbegrenzung hinsichtlich des Ausgleichsanspruchs. Zudem wurde dadurch die gesetzlich eröffnete Wahlmöglichkeit konterkariert und dem schwerbehinderten Beschäftigten faktisch die Möglichkeit genommen, die gesetzliche Altersrente erst später in Anspruch zu nehmen. Diese Be-

nachteiligung war nach der Auffassung des Sechsten Senats nicht nach § 3 Abs. 2 AGG gerechtfertigt. Denn mit der Ausgleichszahlung war (auch) die Sicherung des seitens des Arbeitnehmers verdienten Besitzstands beabsichtigt; dieser hing aber nicht von einer etwaigen Schwerbehinderung ab.

3. Bemessung der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG

Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG hat eine Doppelfunktion. Sie dient einerseits der vollen Schadenskompensation und andererseits der Prävention, wobei jeweils der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren ist. Bei der Bestimmung der Höhe der angemessenen Entschädigung für den erlittenen immateriellen Schaden nach § 15 Abs. 2 AGG steht den Tatsachengerichten nach § 287 Abs. 1 ZPO ein weiter Ermessensspielraum zu. Die Festsetzung der angemessenen Entschädigung durch das Tatsachengericht unterliegt infolgedessen nur einer eingeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle. In seinem Urteil vom 28. Mai 2020 hatte der Achte Senat gleichwohl Gelegenheit, grundlegende Ausführungen zur Berechnung der Entschädigung zu machen (- 8 AZR 170/19 -): Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG ist verschuldensunabhängig und setzt deshalb keine Benachteiligungsabsicht voraus. Weder kommt es auf Verschulden als Voraussetzung an, noch ist ein fehlendes Verschulden oder ein geringer Grad des Verschuldens des Arbeitgebers bei der Bemessung der Entschädigung zulasten der benachteiligten Person bzw. zugunsten des benachteiligenden Arbeitgebers

berücksichtigungsfähig. Sind allerdings Umstände erkennbar, die einen höheren Grad von Verschulden des Arbeitgebers belegen, kann im Einzelfall Veranlassung bestehen, die Entschädigung höher festzusetzen. Ist eine ausgeschriebene Stelle zeitlich befristet, hat diese Tatsache für die Bemessung der Entschädigung keine Bedeutung und darf deshalb bei dieser nicht berücksichtigt werden. Im Fall einer Neueinstellung ist für die Bemessung der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG an das Bruttomonatsentgelt anzuknüpfen, das der/die erfolglose Bewerber/in erzielt bzw. ungefähr erzielt hätte, wenn er/sie die ausgeschriebene Stelle erhalten hätte. § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG gibt keinen Rahmen für die Bemessung der Entschädigung vor; es handelt sich vielmehr um eine Höchst- bzw. Kappungsgrenze. Dies bedeutet, dass bei der Berechnung der Höhe der Entschädigung zunächst deren Höhe ohne Rücksicht auf irgendeine Begrenzung zu ermitteln ist und diese erst im Anschluss daran zu kappen ist, sofern sie drei Bruttomonatsgehälter übersteigen sollte.

VI. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Kündigung

a) Massenentlassung

Im Zusammenhang mit der Insolvenz der Fluglinie Air Berlin war eine Vielzahl von Verfahren beim Bundesarbeitsgericht anhängig, insbesondere Kündigungsverfahren. Air Berlin unterhielt an mehreren Flughäfen sog. Stationen. Diesen war Personal für die Bereiche Boden, Kabine und Cockpit zugeordnet.

Schwerpunkt der ersten Entscheidungen des Sechsten Senats vom 13. Februar 2020 zur Frage der Wirksamkeit der Kündigungen des Cockpitpersonals war der für die Erstattung der Massenentlassungsanzeige nach § 17 Abs. 1 und Abs. 3 KSchG maßgebliche Betriebsbegriff (- 6 AZR 146/19 -). Air Berlin hatte die

Massenentlassungsanzeige für den angenommenen „Betrieb Cockpit“ und damit bezogen auf das bundesweit beschäftigte Cockpit-Personal erstattet. Dieses Betriebsverständnis beruhte auf den bei Air Berlin tarifvertraglich getrennt organisierten Vertretungen für das Boden-, Kabinen- und Cockpit-Personal (vgl. § 117 Abs. 2 BetrVG). Die Anzeige erfolgte wegen der zentralen Steuerung des Flugbetriebs bei der für den Sitz der Air Berlin zuständigen Agentur für Arbeit Berlin-Nord. Der Sechste Senat erkannte, dass die Kündigungen des Cockpitpersonals wegen Fehlerhaftigkeit der Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG iVm. § 134 BGB unwirksam waren. Nach § 17 Abs. 1 KSchG muss der Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit eine sog. Massenentlassungsanzeige erstatten, bevor er in einem Betrieb eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Damit hat der deutsche Gesetzgeber die unionsrechtliche Verpflichtung aus Art. 3 der Richtlinie 98/59/EG (Massenentlassungsrichtlinie - MERL) umgesetzt. Bei unionsrechtskonformer Auslegung des § 17 Abs. 1 KSchG ist die Anzeige bei der für den Betriebssitz örtlich zuständigen Agentur für Arbeit zu erstatten. Nach dem unionsrechtlich determinierten Betriebsbegriff des § 17 Abs. 1 KSchG handelte es sich bei den Stationen der Air Berlin um Betriebe im Sinne dieser Norm. Folglich hätte die Massenentlassungsanzeige für die der einzelnen Station zugeordneten Piloten bei der dafür jeweils zuständigen Agentur für Arbeit erfolgen müssen. Dort traten bei typisierender Betrachtung die Auswirkungen der Massenentlassung auf, denen durch eine frühzeitige Einschaltung der zuständigen Agentur für Arbeit entgegen getreten werden soll. Die Anzeige hätte sich zudem nicht auf Angaben zum Cockpit-Personal beschränken dürfen. Die nach § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG zwingend erforderlichen Angaben hätten vielmehr auch das der Station zugeordnete Boden- und Kabinen-Personal erfassen müssen. Für den Betriebsbegriff der MERL ist ohne Belang, dass diese Beschäftigtengruppen kollektivrechtlich in andere Vertretungsstrukturen eingebettet waren. Der Sechste Senat betonte, dass die Betriebsbegriffe des KSchG oder des BetrVG in diesem Zusammenhang nicht maßgeblich sind. Demgegenüber ist das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG - so der Sechste Senat weiter - vom Arbeitgeber mit der nach nationalem Recht

zuständigen Arbeitnehmervertretung durchzuführen. Die auf der Grundlage des unionsrechtlichen Betriebsbegriffs zu beantwortende Frage, ob der Arbeitgeber eine Massenentlassung beabsichtigt, ist von der nach nationalem Recht zu beantwortenden Frage, welche Arbeitnehmervertretung er dabei zu konsultieren hat, strikt zu trennen. Der Achte Senat schloss sich insoweit dem Sechsten Senat in seiner Entscheidung vom 27. Februar 2020 an (- 8 AZR 215/19 -).

In Ergänzung hierzu entschied der Sechste Senat am 14. Mai 2020, dass auch die Kündigungen des Kabinenpersonals wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG iVm. § 134 BGB unwirksam waren (- 6 AZR 235/19 -). Neben der Bestätigung der obigen Grundsätze zur Erstattung und zum Inhalt der Massenentlassungsanzeige befand der Sechste Senat in dieser Entscheidung, dass in der Massenentlassungsanzeige der Stand der Beratungen mit der Arbeitnehmervertretung nicht ausreichend dargelegt worden war. Im Anzeigeverfahren hat der Arbeitgeber den Stand der Beratungen gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG ausgehend von dem tatsächlichen Ablauf des Konsultationsverfahrens darzulegen, damit die Arbeitsverwaltung in die Lage versetzt wird, beurteilen zu können, ob die Betriebsparteien aufgrund ausreichender Informationen tatsächlich über die geplante Massenentlassung und ihre Vermeidung beraten haben. Dazu ist es nicht erforderlich, sämtliche Einzelheiten der Konsultationen zu schildern. Eine bloß formelhafte Wiedergabe des Gesetzestextes ist aber unzureichend. Im Konsultationsverfahren kommt dem Arbeitgeber eine Beurteilungskompetenz bei der Beantwortung der Frage zu, wann er den Betriebsrat als ausreichend unterrichtet und seinen Beratungsanspruch als erfüllt ansieht. Verbindet der Arbeitgeber das Konsultationsverfahren mit den Verhandlungen über einen Interessenausgleich/Sozialplan, genügt die Darlegung des Stands der Interessenausgleichsverhandlungen dem § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG nur, wenn auch die Verbindung der beiden Verfahren für die Agentur für Arbeit aus den Darlegungen des Arbeitgebers ersichtlich wird. Dazu gehört auch die Angabe, ob, wann und warum der Betriebsrat weitere Verhandlungen endgültig abgelehnt hat. Außerdem ist anzugeben, dass, wann und wie das Verfahren aus Sicht des Arbeitgebers beendet worden ist. Erteilt der Arbeitgeber vom Betriebsrat nachgeforderte

Auskünfte und meint der Betriebsrat dennoch, er könne wegen unzureichender Informationen nicht beraten, so ist das der vom Arbeitgeber gegenüber der Agentur für Arbeit darzulegende Stand der Beratungen. Dessen Darlegung hat auf der Grundlage des tatsächlichen Ablaufs des Konsultationsverfahrens

zu erfolgen. Ob das Auskunftsverlangen des Betriebsrats gerechtfertigt war und ob dieser sich zu Recht als nicht ausreichend unterrichtet ansehen durfte oder nicht, ist dagegen im Rahmen des Anzeigeverfahrens irrelevant.

b) Betriebsübergang

Am 27. Februar 2020 fielen (auch) dem Achten Senat mehrere Entscheidungen in Kündigungsschutzverfahren im Zusammenhang mit der Air Berlin-Insolvenz an (vgl. etwa - 8 AZR 215/19 -). Der Achte Senat nahm diese Verfahren vor dem Hintergrund zahlreicher weiterer noch bei den Instanzgerichten anhängiger Parallelverfahren zum Anlass, darauf hinzuweisen, dass aus seiner Sicht zwar nichts dafür spreche, dass insbesondere die sog. Stationen „wirtschaftliche Einheiten“ iSv. § 613a BGB und der Richtlinie 2001/23/EG waren. Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen und dem übrigen Parteivorbringen spreche allerdings einiges dafür, dass das Wet Lease für eine andere Fluggesellschaft als wirtschaftliche Einheit iSv. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB bzw. iSd. Richtlinie 2001/23/EG auf eine weitere Fluggesellschaft übergegangen sei. Für die Frage, ob ein Betriebs(teil)übergang iSd. Richtlinie 2001/23/EG und damit iSv. § 613a BGB stattgefunden habe – so der Achte Senat –, sei im Bereich des Luftverkehrs der Übergang von Material als eines der wesentlichen Kriterien der Beurteilung anzusehen. Weitere bedeutsame Kriterien seien daneben insbesondere eine Übernahme von Ausrüstungsgegenständen, ein Eintritt in bestehende Charterflugverträge, eine Ausweitung von Flügen auf vom etwaigen Veräußerer bediente Routen sowie eine Reintegration von Beschäftigten und deren Einsatz für Tätigkeiten, die mit ihren bisherigen Aufgaben übereinstimmen. Ob und inwieweit sich dabei im Bereich des Luftverkehrs ein Einsatz wechselnden bzw. rotierenden Personals auf die rechtliche Be-

urteilung auswirkt, ist nach Auffassung des Achten Senats eine in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ungeklärte Frage der Auslegung der Richtlinie 2001/23/EG (Art. 267 AEUV), die, sofern sie entscheidungserheblich sein sollte, durch diesen zu klären wäre.

Der Sechste Senat verneinte in seiner Entscheidung vom 14. Mai 2020 dagegen das Vorliegen eines Betriebs(teil)übergangs (- 6 AZR 235/19 -). Auch dessen Richterinnen und Richter sahen (ua.) in den sog. Stationen keine „wirtschaftlichen Einheiten“ iSv. § 613a BGB. Hinsichtlich des sog. Wet Lease lag ebenfalls kein eigenständiger Betriebsteil vor, da das Wet-Lease-Geschäft weder eine eigene Leitung noch zugeordnetes Personal hatte und zwar weder vor noch nach Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs. Nach Letzterem wurde auch kein eigenständiger Betriebsteil geschaffen, sondern der Flugbetrieb plangemäß abgewickelt. Eine andere Sichtweise – so die Richterinnen und Richter des Sechsten Senats weiter – widerspräche der durch die gefestigte Rechtsprechung des EuGH geklärten Konzeption des Unionsrechts und seiner Umsetzung durch § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB, wonach die Kontinuität der im Rahmen einer wirtschaftlichen Einheit bestehenden Arbeitsverhältnisse gewährleistet werden soll. Eine solche übergangsfähige Einheit kann daher nicht erstmals durch die Zuordnung von Arbeitnehmern zu einem in der letzten Phase der Zerschlagung eines Betriebs noch bestehenden „Restbetrieb“ begründet werden.

c) Außerordentliche Kündigung

Außerordentliche fristlose Kündigungen muss der Arbeitgeber nach § 626 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BGB grundsätzlich innerhalb von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt, in dem er von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt, aus-

sprechen. Da vor der außerordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Arbeitnehmers zuvor die Zustimmung des Integrationsamts zur beabsichtigten Kündigung einzuholen ist (§ 174 Abs. 1 SGB IX), ermöglicht

§ 174 Abs. 5 SGB IX deren Ausspruch auch nach Ablauf der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB, wenn die Kündigung unverzüglich nach der Erteilung der Zustimmung ausgesprochen wird. Der Arbeitgeber muss den Antrag auf Erteilung der Zustimmung des Integrationsamts zur außerordentlichen Kündigung bei diesem allerdings nach § 174 Abs. 2 SGB IX innerhalb von zwei Wochen ab Kenntniserlangung von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen stellen. Der Zweite Senat hat im Urteil vom 11. Juni 2020 entschieden, dass die Gerichte für Arbeitssachen in einem solchen Fall nur

zu prüfen haben, ob die Kündigung unverzüglich iSd. § 174 Abs. 5 SGB IX erklärt wurde. Die Einhaltung der zweiwöchigen Antragsfrist des § 174 Abs. 2 SGB IX ist demgegenüber allein vom Integrationsamt zu beurteilen (- 2 AZR 442/19 -). Der Zweite Senat hat in diesem Zusammenhang seine bisherige Rechtsprechung geändert und geht nunmehr davon aus, dass der Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB Anwendungsvoraussetzung von § 174 Abs. 5 SGB IX ist und keine „Ausdehnung“ der Frist oder ein „Aufschieben“ ihres Ablaufs bewirkt.

d) Kündigungsfrist

aa) Geschäftsführerdienstvertrag

Ein GmbH-Geschäftsführer wird für diese in der Regel nicht auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses, sondern eines freien Dienstvertrags tätig. Dem Zweiten Senat stellte sich in seinem Urteil vom 11. Juni 2020 nunmehr die Frage, welche gesetzlichen Kündigungsfristen auf diesen freien Dienstvertrag Anwendung finden. Er hat diese Frage dahin entschieden, dass sich die gesetzliche Kündigungsfrist für Geschäftsführerdienstverträge, die keine Arbeitsverträge sind, nach § 621 BGB richtet (- 2 AZR 374/19 -). § 622 BGB, dessen Anwendung klägerseitig gefordert worden war, ist nur auf die Kündigung von Arbeitsverhältnissen anzuwenden. Da mit § 621 BGB gerade eine gesetzliche Regelung für freie Dienstverhältnisse existiert, fehlt es auch an den Voraussetzungen für eine analoge Anwendung von § 622 BGB auf die Kündigung eines Geschäftsführerdienstvertrags.

bb) Hausangestellte

Mit dem Thema Kündigungsfrist hatte sich der Zweite Senat in einer weiteren Entscheidung vom 11. Juni 2020 auseinanderzusetzen (- 2 AZR 660/19 -). In diesem Fall ging es im Wesentlichen um die Frage, ob die verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB auch für (ausschließlich) in Privathaushalten beschäftigte Arbeitnehmer gelten. Der Senat hat diese Frage nach Auslegung der Vorschrift verneint. Nach § 622 Abs. 2 BGB gelten verlängerte Kündigungsfristen, wenn das Arbeitsverhältnis „in dem Betrieb oder Unternehmen“ für eine bestimmte Zeit bestanden hat. Ein Privathaushalt ist weder ein Betrieb noch ein Unternehmen im Sinne der Vorschrift. Auch verfassungs- und unionsrechtliche Gründe standen der vom Senat vorgenommenen Auslegung nicht entgegen.

e) Kündigungserklärung

Nach § 185 Abs. 1 BGB ist eine Verfügung, die ein Nichtberechtigter über einen Gegenstand trifft, wirksam, wenn sie mit Einwilligung des Berechtigten erfolgt ist. In seinem Urteil vom 27. Februar 2020 entschied der Zweite Senat, dass diese Vorschrift auch im Fall der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses zur Anwendung kommt (- 2 AZR 570/19 -). Dem Erklärungsempfänger steht das Recht zu, ein ihm gegenüber von einem Nichtberechtigten mit Einwilligung des Berechtigten nach § 185 Abs. 1

BGB vorgenommenes einseitiges Rechtsgeschäft - wozu auch die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses zählt - mangels Vorlage der Einwilligung in schriftlicher Form zurückzuweisen, wenn der Berechtigte den Erklärungsempfänger nicht zuvor von der Einwilligung in Kenntnis gesetzt hatte. Der Zweite Senat ließ offen, ob sich dieses Zurückweisungsrecht aus § 182 Abs. 3 iVm. § 111 Satz 2 BGB oder einer analogen Anwendung von § 174 BGB ergibt.

f) Betriebsratsanhörung

Mit dem Umfang der Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch einer beabsichtigten außerordentlichen fristlosen Kündigung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG befasste sich der Zweite Senat in seinem Urteil vom 7. Mai 2020 (- 2 AZR 678/19 -). Er entschied, dass die Tatsachen, nach denen die Kündigungserklärungsfrist aus § 626 Abs. 2 BGB als gewahrt anzusehen ist, nicht zu den „Gründen für die Kündigung“ iSv.

§ 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG gehören, über die der Arbeitgeber den Betriebsrat unterrichten muss. Gleiches gilt für einen zugunsten des Arbeitnehmers bestehenden tariflichen Sonderkündigungsschutz, der die Möglichkeit der fristlosen Kündigung ausdrücklich „unberührt“ lässt. Im Rahmen seiner Anhörung hat der Betriebsrat nicht die objektive Wirksamkeit der Kündigung zu überprüfen.

g) Klagefrist

Nach § 4 Satz 1 KSchG muss der Arbeitnehmer, der geltend machen will, dass eine schriftliche Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, innerhalb von drei Wochen nach deren Zugang Klage beim Arbeitsgericht erheben. Andernfalls gilt die Kündigung als rechtswirksam (§ 7 KSchG). Zu den formellen Anforderungen an eine ordnungsgemäße Kündigungsschutzklage äußerte sich der Zweite Senat im Urteil vom 1. Oktober 2020. Dieser Entscheidung lag ein Fall zugrunde, in dem der klagende Arbeitnehmer in der Klageschrift lediglich eine (gekündigte) Postfachadresse angegeben hatte (- 2 AZR 247/20 -). Die Richterinnen und Richter des Zweiten Senats

erkannten, dass eine Kündigungsschutzklage die Frist des § 4 Satz 1 KSchG auch dann wahren kann, wenn der Arbeitnehmer in der Klageschrift entgegen § 253 Abs. 4 iVm. § 130 Nr. 1 ZPO seinen Wohnort als ladungsfähige Anschrift nicht angibt und damit „aus dem Verborgenen“ prozessiert. Es genügt, wenn die rechtzeitig eingereichte Klageschrift von einer postulationsfähigen Person unterzeichnet ist und aus ihr die Parteien (§ 253 Abs. 2 Nr. 1 ZPO), die angefochtene Kündigung (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) sowie der Wille des Arbeitnehmers, die Unwirksamkeit dieser Kündigung gerichtlich feststellen zu lassen, erkennbar sind.

2. Sonderkündigungsschutz

a) Datenschutzbeauftragter

Arbeitnehmer, die zugleich nach den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zum Datenschutzbeauftragten bestellt worden sind, genießen nach § 6 Abs. 4 Satz 2 und 3 BDSG einen besonderen Kündigungsschutz. Ihr Arbeitsverhältnis kann nur aus einem wichtigem Grund, der zum Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Kündigung berechtigen würde, gekündigt werden. Nach Art. 38 Abs. 3 Satz 2 der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) darf der Datenschutzbeauftragte wegen der Erfüllung seiner Aufgaben weder abberufen noch benachteiligt werden. Ob die im deutschen BDSG enthaltenen Bestimmungen über den Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten mit Unionsrecht vereinbar sind und zwar insbesondere auch dann, wenn dieser nur nach nationalem, nicht aber nach europäischem Recht zwingend zu be-

stellen ist, vermochte der Zweite Senat in seiner Entscheidung vom 30. Juli 2020 (- 2 AZR 225/20 (A) -) nicht mit der notwendigen Eindeutigkeit selbst zu beurteilen. Er hat daher dem EuGH im Weg eines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 AEUV drei Fragen vorgelegt, die im Wesentlichen die Auslegung von Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO sowie dessen unionsrechtliche Wirksamkeit betreffen.

b) Schwangere Arbeitnehmerinnen

Greift das für Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG geltende Kündigungsverbot auch dann, wenn die Kündigung nach Kenntniserlangung des Arbeitgebers von der Schwangerschaft in dem Zeitraum zwischen dem Abschluss des Arbeitsvertrages und der darin vereinbarten Tätigkeits-

aufnahme ausgesprochen wird? Ja, entschied der Zweite Senat in seinem Urteil vom 27. Februar 2020 (- 2 AZR 498/19 -). Dies ergibt die Auslegung der Vorschrift insbesondere im Hinblick auf ihren Schutzzweck, der weder Unions- noch Verfassungsrecht entgegensteht.

3. Befristung

a) Saisonbeschäftigung

Das Befristungsrecht lässt sog. Saisonbeschäftigungen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG grds. zu; auch die wiederholte Befristung des Arbeitsvertrags mit einem Saisonarbeitnehmer ist zulässig. Ist es vor diesem Hintergrund auch zulässig, einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, der vorsieht, dass die wechselseitigen Hauptleistungspflichten nur während der jeweiligen Saison des Betriebes bestehen und außerhalb dieser ruhen? Im Urteil vom 19. November 2019 setzte sich der Siebte Senat mit dieser Frage im Rahmen einer Inhaltskontrolle des

Formulararbeitsvertrags auseinander und bejahte sie (- 7 AZR 582/17 -). Ein in einem Freibad beschäftigter Bademeister wird durch die in seinem unbefristeten Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarung über die Begrenzung der Beschäftigungs- und Vergütungspflicht auf die Freibadsaison in der Zeit von April bis Oktober nicht iSv. § 307 Abs. 1 BGB unangemessen benachteiligt, wenn der Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrags davon ausgehen durfte, den Arbeitnehmer außerhalb der Saison nicht beschäftigen zu können.

b) Befristung nach WissZeitVG

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) enthält besondere Regelungen über die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Hochschulen mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (§ 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG). Es gilt auch für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlich anerkannten Hochschulen (§ 4 WissZeitVG). Dem Siebten Senat stellte sich die Frage, ob der Arbeitsvertrag eines Juniorprofessors

an einer staatlich anerkannten Hochschule - anders als der Arbeitsvertrag eines Juniorprofessors an einer staatlichen Hochschule - nach den Vorschriften des WissZeitVG befristet werden kann. Im Urteil vom 23. Oktober 2019 bejahte er diese Frage mit der Begründung, dass § 4 Satz 1 WissZeitVG eine gegenüber § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG eigenständige Bestimmung des personellen Anwendungsbereichs für staatlich anerkannte Hochschulen enthält (- 7 AZR 7/18 -).

c) Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG

Mit einer weiteren Fragestellung aus dem Bereich des WissZeitVG hatte sich der Siebte Senat in seiner Entscheidung vom 20. Mai 2020 auseinanderzusetzen. Hier ging es im Wesentlichen um die Frage, nach welcher Methode zu berechnen ist, ob die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Höchstbefristungsdauer eingehalten ist (- 7 AZR 72/19 -). Der Siebte Senat

bestätigte zunächst seine bisherige Rechtsprechung, wonach für die zulässige Höchstdauer der Befristung von Arbeitsverträgen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG bei wissenschaftlichem Personal, das keine minderjährigen Kinder betreut, in der Promotionsphase ausschließlich § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG und in der Postdoc-Phase ausschließlich § 2 Abs. 1 Satz 2

WissZeitVG maßgebend ist. Eine Addition der zulässigen Höchstbefristungsdauer für beide Qualifikationsphasen erfolgt nicht. Darüber hinaus stellte er klar, dass die nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG vorzunehmende Anrechnung der Arbeitsverhältnisse auf die für die jeweilige Qualifikationsphase zulässige Höchstbefristungsdauer nicht nach § 191 BGB, sondern dergestalt erfolgt, dass volle Beschäftigungsjahre als solche und unterjährige Teile eines Arbeitsverhältnisses nach Tagen angerechnet werden. Zwar handelt

es sich sowohl bei der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG als auch derjenigen nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 WissZeitVG um einen Zeitraum iSv. § 191 BGB, da der Befristungszeitraum nicht zusammenhängend zu verlaufen braucht. Allerdings – so der Siebte Senat weiter – enthält § 2 Abs. 3 WissZeitVG eine eigenständige Anrechnungsbestimmung, die der Auslegungsvorschrift in § 191 BGB vorgeht.

4. Nachteilsausgleich

Tarifverträge sind nach Möglichkeit gesetzes- und verfassungskonform und damit erforderlichenfalls geltungserhaltend auszulegen. In Anknüpfung an diese, von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze entschieden die Richterinnen und Richter des Ersten Senats am 21. Januar 2020, dass die infolge der Einstellung der unternehmerischen Tätigkeit der insolventen Fluggesellschaft Air Berlin entlassenen Mitglieder des Kabinenpersonals keinen Anspruch auf Zahlung eines tariflichen Nachteilsausgleichs haben (- 1 AZR 149/19 -). Bei Air Berlin war auf der Grundlage eines nur für das im Flugbetrieb beschäftigte Kabinenpersonal geltenden Tarifvertrags nach § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG eine Arbeitnehmervertretung für diese Beschäftigtengruppe errichtet worden. Der Tarifvertrag sah vor, dass den Arbeitnehmern ein Nachteilsausgleich zu zahlen ist, wenn eine geplante Betriebsänderung durchgeführt wird, ohne dass zuvor über diese Maßnahme der Abschluss eines Interessenausgleichs mit der Personalvertretung Kabine versucht wurde, und sie infolge dieser Maßnahme entlassen werden. Da auch tarifliche Rechtsnormen zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen iSd. § 4 Abs. 1

TVG nur geltungsbereichsbezogen normativ wirken können, kann der Personalvertretung Kabine nicht das Recht eingeräumt werden, eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abzuschließen, die – wie der Interessenausgleich – einen Sachverhalt gestaltet, der auch nicht vom persönlichen Geltungsbereich dieser Vereinbarung erfasste Arbeitnehmer, nämlich das Cockpitpersonal, betrifft. Dementsprechend kann der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet werden, den Abschluss einer solchen Vereinbarung zu versuchen. Die Richterinnen und Richter des Ersten Senats legten den Tarifvertrag daher geltungserhaltend dahin aus, dass sich der Verhandlungsgegenstand des Interessenausgleichs ausschließlich auf kabinenpersonalbezogene Maßnahmen bezieht und damit die von der Schuldnerin geplante vollständige Einstellung ihres Geschäftsbetriebs nicht erfasst. Da die Arbeitgeberin im Streitfall – wenn auch im Ergebnis ohne Erfolg – zur Herbeiführung einer solchen Einigung die Einigungsstelle angerufen hatte, bevor sie das Kabinenpersonal kündigte, lagen die Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung eines tariflichen Nachteilsausgleichs nicht vor.

VII. Betriebsübergang

Der Erste Senat stellte in seiner Entscheidung vom 19. November 2019 (- 1 AZR 386/18 -) klar, dass die bei einem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis transformierten Inhaltsnormen einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung kündbar sind, wenn der Betriebserberwerber deren finanzielle Leistungen vollständig und ersatzlos einstellen will. Da die als „Inhalt des Arbeitsverhältnisses“ fortwirkenden Inhaltsnormen

kollektivrechtlichen Ursprungs sind, werden sie – was § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB zeigt – nicht in stärkerem Umfang geschützt als bei einer kollektivrechtlichen Weitergeltung. Sie können grundsätzlich durch eine nach dem Betriebsübergang abgeschlossene Neuregelung mittels einer Betriebsvereinbarung abgelöst und damit abgeändert werden. Kommt keine Einigung mit dem Betriebsrat zustande, kann der Erwerber – um sein Veränderungsinteresse durch-

zusetzen - in den Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Einigungsstelle anrufen. Dieser im Interesse des Betriebserwerbers in § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB angelegte kollektivrechtliche Ablösungsmechanismus kann nicht greifen, wenn es sich bei den transformierten Normen um solche einer nur teilmittelbestimmten Betriebsvereinbarung handelt,

deren finanzielle Leistungen der Erwerber vollständig und ersatzlos einstellen will. Denn bei einer vollständigen Einstellung der Leistungen verbleiben keine Mittel, bei deren Verteilung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen hätte. Die Kündigung ist gegenüber dem im Betrieb des Erwerbers gebildeten Betriebsrat zu erklären.

VIII. Betriebliche Altersversorgung

1. Informationspflichten

Dem Arbeitgeber obliegen grds. keine allgemeinen Beratungspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer. Aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalls und einer umfassenden Interessenabwägung können den Arbeitgeber jedoch Hinweis- und Informationspflichten treffen. In Bestätigung seiner bisherigen Rechtsprechung hat der Dritte Senat in seiner Entscheidung vom 18. Februar 2020 die hierfür in Betracht kommenden Konstellationen zusammenfassend dargestellt (- 3 AZR 206/18 -). Hinweis- und Informationspflichten können danach bestehen, wenn eine für den Arbeitnehmer nachteilige Vereinbarung auf Initiative des Arbeitgebers und in seinem Interesse geschlossen wurde. Denn der Arbeitgeber kann in einem solchen Fall den Eindruck erwecken, den Arbeitnehmer nicht ohne ausreichende Aufklärung atypischen Versorgungsrisiken auszusetzen. Auch sonst kann eine Aufklärungspflicht bestehen, wenn

der Arbeitgeber über eine größere Informationsnähe verfügt, etwa wenn er eine bestimmte erforderliche Information besitzt oder diese - im Gegensatz zum Arbeitnehmer - ohne Schwierigkeiten beschaffen kann und der Arbeitnehmer sie benötigt. Entschließt sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer im Bereich der betrieblichen Altersversorgung Auskünfte zu erteilen, ohne dass ihn eine entsprechende Rechtspflicht trifft, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Denn aufgrund der Einbindung der betrieblichen Altersversorgung in die langfristige Lebensplanung des Arbeitnehmers hat dieser ein für den Arbeitgeber offenkundiges Informationsinteresse. Eine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer bei einer Änderung der Sach- und Rechtslage zu unterrichten, wenn seine zuvor erteilten Auskünfte unrichtig werden, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber aufgrund besonderer Umstände erkennen kann, dass die Richtigkeit der Auskunft auch für die Zukunft Bedeutung hat.

2. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz und Gesamtzusage

In seiner Entscheidung vom 3. Juni 2020 hatte der Dritte Senat darüber zu entscheiden, ob eine in Form einer Gesamtzusage erteilte Versorgungsordnung die Arbeitnehmer mit (im Verhältnis zu dieser ungünstigeren) einzelvertraglichen Versorgungszusagen von der Versorgungsordnung ausnimmt, gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt sowie über die im Falle einer Verletzung dieses Grundsatzes eintretenden Rechtsfolgen (- 3 AZR 730/19 -). Der Dritte Senat bejahte einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, da es keine Rechtfertigung für eine Differenzierung

durch Herausnahme dieser Arbeitnehmer gab. Weiter erkannte er, dass dieser Verstoß im Zusammenspiel mit der vom Arbeitgeber geschaffenen kollektiven Regelung nur zu einem Anspruch auf Anpassung nach oben führt. Demgegenüber findet bei einem Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz das Rechtsfolgenkonzept des § 306 BGB auf Regelungen in Gesamtzusagen jedenfalls im Betriebsrentenrecht keine Anwendung. Eine geltungserhaltende Reduktion ist daher nicht ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer kann damit ausschließlich eine Arbeitgeberleistung von gleichem wirtschaftlichem

Wert verlangen, also den Ausgleich der Differenzen.
Er hat dagegen kein Recht auf die Erfüllung zweier

Versorgungszusagen.

3. Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung

Versorgungsordnungen sehen oft Regelungen vor, die Hinterbliebene unter bestimmten Voraussetzungen von den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließen. Es stellt sich dann die Frage, ob dieser Ausschluss einer diskriminierungsrechtlichen Prüfung am Maßstab des AGG sowie einer AGB-Kontrolle standhält. Das war auch Gegenstand des Urteils des Dritten Senats vom 3. Juni 2020 (- 3 AZR 226/19 -). Konkret war ein Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung in einer Versorgungsordnung für den Fall vorgesehen, dass die Ehe erst nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde und der unmittelbar Versorgungsberechtigte bereits mit Vollendung des 50. Lebensjahres auf Verlangen des Arbeitgebers ohne versicherungsmathematische Abschläge wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente in Ruhestand ging. Demgegenüber können Versorgungsberechtigte, die mit der Vollendung des 65. Lebensjahres in den normalen Ruhestand treten, nach der Versorgungsordnung auch für spätere Eheschließungen noch eine Hinterbliebenenversorgung erwerben. Die hierdurch begründete unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters ist nach § 10 Satz 1 und 2 AGG gerechtfertigt. Zum

einen besteht ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Überschaubarkeit des Kreises der Versorgungsberechtigten. Zum anderen fand in der im Streitfall zur Anwendung kommenden Versorgungsordnung eine hinreichende Kompensation statt. Trotz der vorzeitigen Inanspruchnahme der Versorgungsleistungen wurden keine versicherungsmathematischen Kürzungen vorgenommen und es damit dem Arbeitnehmer ermöglicht, entsprechende anderweitige Vorsorgemaßnahmen für den Fall seines Vorversterbens vorzunehmen. Daneben entschied der Senat, dass abgrenzbare Teile in Allgemeinen Geschäftsbedingungen einer Versorgungsordnung bestehend aus einer wegen des Alters diskriminierenden und einer nicht diskriminierenden Regelung zu keiner Gesamtnunwirksamkeit der Klausel nach den Grundsätzen über den Ausschluss einer geltungserhaltenden Reduktion führen. Da das Unionsrecht keine Gesamtnunwirksamkeit einer solchen Klausel gebietet, kann der nationale Gesetzgeber die Rechtsfolgen autonom bestimmen. Es gelten dann die Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, die einen Anspruch nur insoweit gewähren, als es die Beseitigung der Benachteiligung erfordert.

4. Benachteiligung von Teilzeitarbeitnehmern

a) Berechnung des Ruhegeldes bei Teilzeitbeschäftigten

Auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung gilt das Verbot der Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen ihrer Teilzeitarbeit aus § 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TzBfG. In seiner Entscheidung vom 3. Juni 2020 beschäftigte den Dritten Senat die Frage, ob eine solche Diskriminierung einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin vorliegt, wenn ein betriebliches Ruhegeld auf der Basis des höchsten Durchschnittsbetrags des Einkommens in den drei Kalenderjahren innerhalb der letzten fünf vollen Kalenderjahre des Arbeitsverhältnisses gewichtet nach dem Beschäftigungsgrad während des gesamten Arbeitsverhältnisses berechnet wird

(- 3 AZR 480/18 -). Der Dritte Senat verneinte die Frage. Die Berechnung erfolgte in Anwendung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes, dessen Anwendung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung nach der Rechtsprechung des Dritten Senats zulässig ist. Der Dritte Senat verneinte in Fortentwicklung seiner Rechtsprechung auch eine Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, wenn der Ruhegeldsatz für den Teil des so berechneten Einkommens, der über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, höher ist als für den darunter liegenden Teil. Damit wird pauschalierend ein höherer Versorgungsbedarf abgedeckt. Er ergibt

sich daraus, dass für Einkommen oberhalb dieser Grenze keine Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung entstehen. Die sog. gespaltene Renten-

formel knüpft zudem an die Höhe des Einkommens und nicht an die Dauer der Arbeitszeit an.

b) Altersteilzeit

Dürfen auch Zeiten von Altersteilzeit im Rahmen der Berechnung einer Betriebsrente mit einem Teilzeitfaktor bewertet werden? Der Dritte Senat hat diese Frage in seinem Urteil vom 21. Januar 2020 in Fortführung bzw. Klarstellung seiner bisherigen Rechtsprechung bejaht. Er hat ausgeführt, dass

weder die Regelungen des Altersteilzeitgesetzes noch § 4 Abs. 1 TzBfG verlangen, dass Altersteilzeit bei der Berechnung der Betriebsrente wie Vollzeitarbeit berücksichtigt wird (- 3 AZR 565/18 -). Auch bei Altersteilzeit im Blockmodell handelt es sich um ein reguläres Teilzeitarbeitsverhältnis.

5. Anpassung

a) Institutionelle Zuwendungsempfänger

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Der Dritte Senat hat nunmehr mit Urteil vom 18. Februar 2020 erstmals konkrete Grundsätze für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage bei sog. institutionellen Zuwendungsempfängern aufgestellt. Das sind solche Arbeitgeber, die gemeinnützig tätig werden, nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche und auf Gewinnerzielung gerichtete, sondern öffentliche Zwecke verfolgen und dafür Zuwendungen aus öffentlichen Kassen erhalten (- 3 AZR 492/18 -). Auf solche Unternehmen sind - so die Richterinnen und Richter des Dritten Senats - die für

werbende Unternehmen nach der Rechtsprechung des Senats anzuwendenden Grundsätze nicht übertragbar. Denn bei solchen Unternehmen wird die wirtschaftliche Lage in besonderem Maße durch die öffentliche Förderung bestimmt. Daher sind für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage nach § 16 Abs. 1 BetrAVG die durch die Förderung erhaltenen Mittel einzubeziehen und darüber hinaus die Vorgaben des Haushaltsrechts des öffentlichen Zuwendungsgebers und damit die im Förderungsbescheid festgesetzte Förderungshöchstgrenze und ggf. das haushaltsrechtliche Besserstellungsverbot zu beachten. Letzteres sieht vor, dass Arbeitnehmer des Zuwendungsempfängers nicht besser gestellt werden dürfen als Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes.

b) Störung der Geschäftsgrundlage

Kann die Änderung von bilanzrechtlichen Bestimmungen die Anpassung von Versorgungsregelungen wegen Störung der Geschäftsgrundlage rechtfertigen? Diese Frage verneinten die Richterinnen und Richter des Dritten Senats am 8. Dezember 2020 (- 3 AZR 64/19 -). Zwar ist es grundsätzlich möglich, die Anpassung von Versorgungsregelungen auf die Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) zu stützen. Im Streitfall waren die Voraussetzungen hierfür jedoch nicht erfüllt. Geschäftsgrundlage sind die nicht zum eigentlichen Vertragsinhalt erhobenen,

bei Vertragsschluss aber zutage getretenen gemeinsamen Vorstellungen beider Vertragsparteien vom Vorhandensein oder dem künftigen Eintritt gewisser Umstände, wenn der Geschäftswille der Parteien auf diesen Vorstellungen aufbaut. Dem steht die Vorstellung einer der Parteien gleich, sofern sie für die andere Partei erkennbar war und nicht von ihr beanstandet wurde. Die vermeintliche Verteuerung einer Witwenrente wegen Umständen, die - unverändert - Inhalt der Versorgungszusage sind, führen nicht zu einem Wegfall der Geschäftsgrundlage.

Gleiches gilt - so die Richterinnen und Richter des Dritten Senats - für den Anstieg bilanzieller Rückstellungen aufgrund angeblich wegen der Änderung des Bilanzrechts gestiegener Barwerte. Auch wenn dies Auswirkungen auf den bilanziellen Gewinn bzw. Verlust eines Unternehmens haben mag, berechtigt ein schlechterer wirtschaftlicher Verlauf des Geschäftsjahrs nicht zum Widerruf von laufenden

Betriebsrenten und somit auch nicht zur Änderung einer Anpassungsregelung. Denn nicht einmal eine wirtschaftliche Notlage kann nach den gesetzlichen Wertungen des Betriebsrentengesetzes einen Widerruf von Versorgungszusagen begründen. In so einem Fall eine Störung der Geschäftsgrundlage anzunehmen, widerspräche der gesetzlichen Risikoverteilung.

6. Einstandspflicht

a) Maßgeblicher Zeitpunkt

In einer Entscheidung vom 12. Mai 2020 hat sich der Dritte Senat mit der Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG befasst (- 3 AZR 158/19 -). Danach hat der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgte. Eine derartige Pflicht

kann auch dann bestehen, wenn eine Pensionskasse wegen ihrer wirtschaftlichen Lage Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kürzt. Die Einstandspflicht besteht jedoch erst beim Eintritt eines Versorgungsfalls. Sie kann deshalb keine Pflicht des Arbeitgebers begründen, seine Beiträge zu einer Pensionskasse zu erhöhen.

b) Eintrittspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins

Mit Fragen zur Eintrittspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSV) als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung im Zusammenhang mit der Kürzung einer Pensionskassenrente befasste sich der Dritte Senat in seiner Entscheidung vom 21. Juli 2020 (- 3 AZR 142/16 -). § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG ordnet im Wege einer gesetzlich unwiderlegbaren Vermutung einen auf zwei Jahre begrenzten, objektiven Ausschluss von Zusagen zur Betrieblichen Altersversorgung sowie von Verbesserungen bestehender Zusagen an. Die Vorschrift dient der Verhinderung von Versicherungsmissbrauch im Rahmen des Insolvenzschutzes. Der Dritte Senat entschied, dass § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG in seiner seit dem 1. Januar 2005 geltenden Fassung auch Zusagen und Verbesserungen von bestehenden Zusagen - wie etwa Anpassungen nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG - umfasst, die auf einem (streitigen) Urteil beruhen. Er befasste sich ferner mit der Frage, inwieweit der PSV einzustehen

hat, wenn ein Arbeitgeber wegen seiner Insolvenz seine Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für Kürzungen einer Pensionskassenleistung nicht erfüllen kann. Insoweit erging die Entscheidung im Nachgang zu einem Vorabentscheidungsverfahren nach Vorlage zum EuGH zur Auslegung von Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG („Insolvenzschutzrichtlinie“; EuGH - Urteil 19. Dezember 2019 - C-168/18 -). Nach § 30 Abs. 3 BetrAVG in seiner seit dem 12. Juni 2020 geltenden Fassung haftet der PSV, wenn der Sicherungsfall vor dem 1. Januar 2022 eingetreten ist, nur, falls die Pensionskasse die nach der Versorgungszusage des Arbeitgebers vorgesehenen Leistungen um mehr als die Hälfte kürzt oder das Einkommen des ehemaligen Arbeitnehmers wegen der Kürzung unter die von Eurostat für Deutschland ermittelte Armutsgefährdungsschwelle fällt. Weitergehende Ansprüche bestehen auch nicht nach Unionsrecht.

7. Ablösung von Versorgungsregelungen

Gegenstand der Entscheidung des Dritten Senats vom 18. Februar 2020 war die Beurteilung der Zulässigkeit verschlechternder Änderungen von Ver-

sorgungsregelungen in einem Tarifvertrag, der im Streitfall kraft (zeit- und inhaltodynamischer) arbeitsvertraglicher Verweisung im Arbeitsverhältnis galt

(- 3 AZR 258/18 -). In Anwendung seiner ständigen Rechtsprechung entschied der Dritte Senat, dass verschlechternde Änderungen von Versorgungsregelungen einer materiell-rechtlichen Überprüfung unterliegen, diese jedoch bei tarifvertraglichen Änderungen aufgrund des Schutzes der Tarifautonomie durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeschränkt ist. Zu beurteilen war eine Änderung einer in einem Versorgungstarifvertrag enthaltenen vertraglichen Anpassungsregelung, die abweichend von der ursprünglichen Regelung eine teilweise Abkoppelung

der künftigen Anpassungen von den tarifvertraglichen Gehaltserhöhungen vornimmt, mindestens jedoch eine jährliche Anpassung von 1 vH vorsieht. In einem solchen Fall liegt nur ein geringfügiger Eingriff vor, zu dessen Rechtfertigung es lediglich sachlicher Gründe bedarf. Diese lagen hier schon darin, dass für die Arbeitgeberin das haushaltsrechtliche Gebot des sparsamen und wirtschaftlichen Handelns gilt und die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung erheblich gestiegen waren.

2. Abschnitt: Kollektives Arbeitsrecht

I. Tarifvertragsrecht

1. Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien

In seiner Entscheidung vom 19. Dezember 2019 erhielt der Sechste Senat die Gelegenheit, seine bisherige Rechtsprechung zur Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien weiter zu entwickeln (- 6 AZR 563/18 -). Er stellte klar, dass auch die Tarifvertragsparteien der Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden sind. Die Gerichte als Teil staatlicher Gewalt haben aber infolge ihrer Grundrechtsbindung (Art. 1 Abs. 3 GG) den Schutzauftrag, Tarifnormen nicht nur möglichst gesetzes- und verfassungskonform auszulegen, sondern sie müssen auch, soweit eine solche Auslegung nicht möglich ist, grundrechtsverletzenden Tarifnormen ihre Durchsetzung verweigern. Insoweit besteht auch die Verpflichtung, gleichheitswidrige Differenzierungen in Tarifverträgen zu unterbinden. Der Gleichheitssatz des Art. 3 GG bildet als fundamentale Gerechtigkeitsnorm

eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie. Der Sechste Senat betont in diesem Zusammenhang, dass wegen der Einschätzungsprärogative sowie des Ermessens- und Beurteilungsspielraums der Tarifvertragsparteien allerdings eine deutlich zurückgenommene Prüfungsdichte der Gerichte in Bezug auf Tarifnormen besteht. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlicher vertretbarer Grund vorliegt. In Anwendung dieser Grundsätze entschied der Senat, dass § 46 Nr. 4 Ziff. 3 Satz 1 TVöD-BT-V, der den Kläger des Streitfalls zur Abführung eines Eigenanteils in Höhe von 2,75 Prozent seines monatlichen Entgelts zur Finanzierung der Übergangsversorgung für Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Einsatzdienst verpflichtete, nicht gegen Verfassungsrecht verstößt.

2. Normenklarheit

Tarifliche Rechtsnormen unterliegen - wie Gesetze - dem aus dem Rechtsstaatsprinzip folgenden Gebot der Normenklarheit. Dieses verlangt von den Tarifvertragsparteien, die von ihnen vereinbarten Regelungen so bestimmt zu fassen, dass die daran Gebundenen feststellen können, ob die tatsächlichen Voraussetzungen für die in der Rechtsnorm ausgesprochene Rechtsfolge vorliegen. Allerdings ist bei einem Tarifvertrag als Normenvertrag, der

für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen vereinbart wird, eine gewisse Unschärfe hinzunehmen. Lässt sich im Wege der Auslegung der Regelungsgehalt einer Tarifnorm nicht ermitteln, kann dies mangels ausreichender Bestimmtheit zu deren (Teil-)Unwirksamkeit führen. In seiner Entscheidung vom 26. Februar 2020 bekräftigte der Vierte Senat darüber hinaus seine ständige Rechtsprechung, nach der die Tarifvertragsparteien zwar berechtigt sind, die

nähere Ausgestaltung einzelner Arbeitsbedingungen bestimmten Dritten - etwa den Betriebsparteien - zu überlassen (- 4 AZR 48/19 -). Die Einräumung einer solchen Befugnis muss sich aber aus Gründen

der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit sowohl hinsichtlich des Adressaten als auch hinsichtlich des eröffneten Regelungsumfangs aus dem Tarifvertrag hinreichend deutlich ergeben.

3. Unmittelbare Wirkung

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG gelten Rechtsnormen von Tarifverträgen, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Als Ausnahme von der zwingenden Wirkung des § 4 Abs. 1 TVG sind nach § 4 Abs. 3 TVG abweichende Abmachungen zulässig, soweit sie durch Tarifvertrag gestattet sind oder Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Von diesen beiden gesetzlichen Regelungen können die Tarifvertragsparteien nicht in Tarifverträgen abweichen, wenn sie Rechtsnormen iSd. § 1 Abs. 1 TVG vereinbart haben. In seinem Urteil vom 13. Mai 2020 hat der Vierte Senat entschieden, dass die Tarifvertragsparteien Ansprüche aus den zwischen

ihnen vereinbarten tariflichen Inhaltsnormen nicht davon abhängig machen können, dass die tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien eine vertragliche Bezugnahme auf die für den Arbeitgeber jeweils gültigen Tarifverträge vereinbaren (- 4 AZR 489/19 -). Eine solche „arbeitsvertragliche Nachvollziehung“ von Tarifverträgen als Anspruchsvoraussetzung stellt sich in zweifacher Hinsicht als Gesetzesumgehung dar. Die Tarifregelung umgeht die gesetzlich angeordnete unmittelbare Wirkung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags nach § 4 Abs. 1 TVG, die keiner Billigung oder Anerkennung der tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien bedürfen, sowie das in § 4 Abs. 3 Alt. 2 TVG verankerte Günstigkeitsprinzip und ist daher unwirksam.

4. Stichtagsregelung

In einem Urteil vom 19. Dezember 2019 äußerte sich der Sechste Senat zur Wirksamkeit tarifrechtlicher Stichtagsregelungen im Zusammenhang mit der Änderung eines tariflichen Vergütungssystems (- 6 AZR 59/19 -). Er entschied, dass die Entscheidung der Tarifvertragsparteien, ein geändertes Vergütungssystem erst ab einem bestimmten Stichtag in Kraft zu setzen, aufgrund des ihnen durch die Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG gewährten weiten Gestaltungsspielraums gerichtlich nur auf Willkür zu überprüfen ist. Bei der Änderung eines tariflichen Vergütungssystems bedarf es regelmäßig eines Stichtags für das Inkrafttreten der Neuregelung. Diesen

können die Tarifvertragsparteien in den Grenzen des Vertrauensschutzes frei bestimmen. Die im Streitfall ab dem 1. März 2017 durch die Tarifvertragsparteien vereinbarte Beschränkung der stufengleichen Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 TVöD-AT hielt der Sechste Senat für verfassungskonform. Er befand insbesondere, dass die Tarifvertragsparteien dort den Stichtag nicht willkürlich gewählt haben, sondern er offenkundig Teil eines ausgewogenen Gesamtkonzepts war, das die Tarifvertragsparteien im Rahmen der Neustrukturierung ihres Vergütungssystems vor Augen hatten.

II. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht

1. Betriebsratswahl

Gegenstand des Beschlusses des Siebten Senats vom 20. Mai 2020 war die Anfechtung einer Betriebsrats-

wahl (- 7 ABR 42/18 -). Dem Senat stellten sich insbesondere Fragen zum Verfahren der Stimmabgabe

nach § 26 Abs. 1 der Wahlordnung (WO). Nach dieser Vorschrift hat der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung - zu der der Vorsitzende des Wahlvorstandes dessen Mitglieder grundsätzlich auch konkludent frist- und formlos laden kann - die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge der Briefwähler unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe zu öffnen. Der Siebte Senat befand zunächst, dass es keiner öffentlichen Bekanntmachung von Zeit und Ort der Öffnung der im Rahmen der Briefwahl eingegangenen Freiumschläge durch den Wahlvorstand bedarf, wenn nur ein Wahllokal zur persönlichen Abgabe der Stimmen existiert. Weiter erkannte er, dass § 26 Abs. 1 WO dem Wahlvorstand im Hinblick auf den Zeitraum, den er voraussichtlich für die nach der Vorschrift gebotenen Handlungen benötigen wird, eine Einschätzungsprärogative gewährt. Das

Arbeitsgericht hat im Rahmen einer Wahlanfechtung zu prüfen, ob sich die vom Wahlvorstand erstellte Prognose noch innerhalb seines Beurteilungsspielraums hält. Beendet der Wahlvorstand die Aufgaben nach § 26 Abs. 1 WO mit oder innerhalb weniger Minuten vor oder nach dem Ende der für die Stimmabgabe vorgesehenen Zeit, begründet dies die Vermutung, dass die Prognose hinreichend fundiert erstellt worden ist. Liegt zwischen dem Ende der Öffnung der Freiumschläge und dem Abschluss der Stimmabgabe ein längerer Zeitraum, folgt daraus nicht ohne Weiteres, dass die Prognose unzutreffend war. Im Wahlanfechtungsverfahren können vielmehr Umstände dargelegt werden, aufgrund derer der Wahlvorstand prognostizieren durfte, mit dem Öffnen der Freiumschläge so frühzeitig beginnen zu müssen.

2. Entsendung in den Konzernbetriebsrat

Nach § 54 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kann bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen für einen Konzern iSv. § 18 Abs. 1 AktG durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Gemäß § 55 Abs. 1 Satz 1 BetrVG entsendet jeder Gesamtbetriebsrat, sofern keine abweichende Regelung in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung getroffen ist (§ 55 Abs. 4 Satz 1 BetrVG), zwei seiner Mitglieder in den Konzernbetriebsrat. Besteht in einem Konzernunternehmen nur ein Betriebsrat, entsendet dieser nach § 54 Abs. 2 iVm. § 55 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zwei seiner Mitglieder in den Konzernbetriebsrat. Kann ein in einem Gemeinschaftsbetrieb iSv. § 1 Abs. 2 BetrVG gebildeter Betriebsrat zwei Mitglieder je Trägerunternehmen, in dem kein anderer Betriebsrat besteht, oder insgesamt nur zwei seiner Mitglieder in den

Konzernbetriebsrat entsenden? Insgesamt nur zwei, entschied der Siebte Senat im Beschluss vom 29. Juli 2020 (- 7 ABR 27/19 -). Das ergibt die Auslegung von § 54 Abs. 2 iVm. § 55 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Insbesondere folgt aus der Gesetzeskonzeption nicht das Erfordernis einer Entsendung von zwei Mitgliedern je Trägerunternehmen. Einer Entsendung weiterer Mitglieder steht zudem entgegen, dass der Betriebsrat eines Gemeinschaftsbetriebs nur die Interessen der in dem Gemeinschaftsbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer vertritt, nicht jedoch die Interessen der Arbeitnehmer anderer Betriebe der Trägerunternehmen. Die Interessen der in dem Gemeinschaftsbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer können von allen Mitgliedern des im Gemeinschaftsbetrieb gewählten Betriebsrats - unabhängig von ihrer Unternehmenszugehörigkeit - vertreten werden.

3. Arbeitsbefreiung für Personalratstätigkeit

Nach § 42 Abs. 2 Satz 1 PersVG Berlin hat Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, keine Minderung der Bezüge zur Folge. Dies gilt nicht nur, soweit Personalratstätigkeiten während der Arbeitszeit zu erledigen sind, sondern auch dann, wenn die Personalratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen und dem Personalratsmitglied deswegen

die Arbeitsleistung davor oder danach unmöglich oder unzumutbar ist. In diesem Fall besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung. Liegt ein solcher Fall der Unzumutbarkeit auch dann vor, wenn ein in einem Verkehrsbetrieb beschäftigtes Mitglied des Personalratsvorstands nach einer Nachtschicht an einer Sitzung des Personalratsvorstands teilzunehmen hat und dies dazu führt, dass ihm

innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn eine ununterbrochene Erholungszeit von zehn Stunden, in der weder Arbeitsleistung noch Personalratstätigkeit zu erbringen ist, nicht zur Verfügung steht? Ja, entschieden die Richterinnen und Richter des Siebten Senats am 16. September 2020 (- 7 AZR 491/19 -). Dies hat zur Folge, dass das Mitglied des Personalratsvorstands berechtigt ist, seine Arbeit vor dem Ende einer Schicht einzustellen, wenn nur dadurch die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeit sichergestellt werden kann. Die in § 5 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG zum Ausdruck kommende Wertung ist bei der Beurteilung, ob einem Personalratsmitglied die Arbeitsleistung wegen einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit wahrzunehmenden Personalratstätigkeit unzumutbar

ist, zu berücksichtigen. Das gilt unabhängig davon, ob Zeiten der Personalratstätigkeit als Arbeitszeit iSv. § 2 Abs. 1 ArbZG zu betrachten sind. Nach § 5 Abs. 1 ArbZG steht dem Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu, die ua. in Verkehrsbetrieben nach § 5 Abs. 2 ArbZG unter weiteren Voraussetzungen auf zehn Stunden verkürzt werden kann. Unter Berücksichtigung der unionsrechtlichen Vorgaben aus Art. 3 Richtlinie 2003/88/EG muss die Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG dem Arbeitnehmer innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zur Verfügung stehen, so die Richterinnen und Richter des Siebten Senats.

4. Entgeltlisten

Der Erste Senat hat in seiner Entscheidung vom 28. Juli 2020 (- 1 ABR 6/19 -) klargestellt, dass das Einsichts- und Auswertungsrecht des Betriebsausschusses nach § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG in die vom Arbeitgeber geführten Entgeltlisten an die Zuständigkeit des Betriebsrats für die Beantwortung individueller Auskunftsverlangen nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG gebunden ist. Dieses Recht flankiert die Stellung des Betriebsrats als Adressat und zuständiges Gremium für ein Auskunftsverlangen. Es besteht deshalb nicht, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftspflicht berechtigterweise

an sich gezogen hat. Gleiches gilt nach der Entscheidung des Ersten Senats vom 29. September 2020 (- 1 ABR 32/19 -) für das in § 13 Abs. 3 EntgTranspG vorgesehene Einblicksrecht in die - vom Arbeitgeber aufzubereitenden - Listen über Bruttolöhne und -gehälter. Darüber hinaus hat der Senat darauf erkannt, dass weder das Einsichts- und Auswertungsrecht noch das Einblicksrecht nach § 13 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 EntgTranspG dem Betriebsrat einen Anspruch auf dauerhafte Überlassung der betreffenden Listen vermitteln.

5. Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten

a) Wegezeiten

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Entsprechend dem Zweck dieses Mitbestimmungsrechts ist Arbeitszeit iSd. Vorschrift die Zeit, während derer der Arbeitnehmer die von ihm in einem konkreten zeitlichen Umfang geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich zu erbringen hat. Die zeitlichen Aufwände für das Zurücklegen des Wegs von der Wohnung (oder einem anderen Aufenthaltsort)

zur Arbeitsstelle und zurück (sog. Wegezeiten) gehören damit grds. nicht zur täglichen Arbeitszeit iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Denn der Zeitaufwand für diese - durch die private Lebensführung bedingten - selbstbestimmten, außerbetrieblichen Wege ist nicht pauschalierbar und kann vom Arbeitgeber auch nicht vorgegeben werden. Dies hat der Erste Senat mit Beschluss vom 22. Oktober 2019 entschieden. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitnehmer auf diesen Wegen notwendige betriebliche Mittel - etwa Wechselgeld oder Schlüssel - bei sich führen, weil der

Arbeitgeber keine entsprechenden Rüststellen vorhält (- 1 ABR 11/18 -). Dieser Umstand ist - so der Erste Senat - für die Bewertung der Wegezeiten ohne Belang. Auch der Umstand, dass die Arbeitnehmer die Wege von zuhause zur Arbeit und zurück - mangels vom Arbeitgeber vorgehaltener Umkleidestellen - in Dienstkleidung zurücklegen, führt zu keinem anderen Ergebnis. Das Schutzkonzept des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist rein zeitbezogen ausgestaltet. Wegezeiten

b) Duldung von Überstunden

In seiner Entscheidung vom 28. Juli 2020 (- 1 ABR 18/19 -) hatte der Erste Senat Gelegenheit, seine Rechtsprechung zur Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG für den Fall der Duldung von Überstunden fortzuführen. Ob ein Arbeitgeber Überstunden duldet, ist unter Berücksichtigung aller Einzelfallumstände zu würdigen. Eine für eine solche Duldung erforder-

vermögen nur dann zur verteilungsfähigen Arbeitszeit zu gehören, wenn sie als zeitliche Komponente vom Arbeitgeber bestimmt werden können. Dies ist etwa dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer bei einer Arbeitsaufnahme im Betrieb innerbetriebliche Wege zum Arbeitsplatz zurücklegen muss oder wenn er ausgehend vom Betrieb auswärtige Betriebsstätten oder Kunden aufzusuchen hat.

liche Hinnahme von Überstunden liegt vor, wenn hinreichende Anhaltspunkte für das Fehlen gebotener Gegenmaßnahmen durch den Arbeitgeber bestehen. Nicht ausreichend ist es dagegen, wenn es zu bloß einmaligen und auf besonderen Umständen beruhenden Überschreitungen der betriebsüblichen Arbeitszeit kommt.

c) Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz

Einer Einigungsstelle kann im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht gleichzeitig der Regelungsauftrag zur Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung iSv. § 5 ArbSchG und zur Regelung erforderlicher Schutzmaßnahmen iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG sowie deren Wirksamkeitskontrolle iSv. § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG übertragen werden. Dies entschied der Erste Senat mit Beschluss vom 19. November 2019 (- 1 ABR 22/18 -). Grund hierfür ist der rechtssystematische Zusammenhang zwischen den in § 5 ArbSchG und den in § 3 Abs. 1

ArbSchG geregelten Angelegenheiten. Zwar stellen beide Vorschriften ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschriften iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG dar. Allerdings kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG erst dann eingreifen, wenn eine konkrete Gefährdung nach Art und Umfang entweder feststeht oder im Rahmen einer nach § 5 ArbSchG vom Arbeitgeber durchgeführten Beurteilung der Arbeitsbedingungen festgestellt wurde.

6. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Im Zustimmungsersetzungsverfahren sind grundsätzlich nur diejenigen Einwände zu berücksichtigen, die der Betriebsrat dem Arbeitgeber innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG schriftlich mitgeteilt hat. Dies gilt allerdings nicht, wenn ein Einwand gegen die beabsichtigte Maßnahme die Wirksamkeit einer Rechtsnorm betrifft. Ein solcher ist unabhängig davon zu berücksichtigen, ob oder zu welchem Zeitpunkt der Betriebsrat den Rechtsverstoß geltend gemacht hat. Die Gerichte dürfen ungültige Normen nicht zur Grundlage ihrer Entscheidung machen. Eine schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten

gegenüber Vollzeitbeschäftigten hat der Vierte Senat im Beschluss vom 29. Januar 2020, der eine Zustimmungsersetzung zu einer beabsichtigten Umgruppierung einer Arbeitnehmerin zum Gegenstand hatte, nicht schon deshalb als sachlich gerechtfertigt erachtet, weil sie in einem Tarifvertrag vorgesehen ist (- 4 ABR 26/19 -). Für die in § 6 Nr. 4 Abs. 2 des zwischen dem Handelsverband Niedersachsen-Bremen e.V. und ver.di geschlossenen Manteltarifvertrags für den Einzelhandel Niedersachsen vom 24. Februar 2014 vorgesehene schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeits-

zeit von weniger als 19 Wochenstunden bei der Berechnung der Berufsjahre für einen Stufenaufstieg innerhalb einer Gehaltsgruppe fehlt es an dem erforderlichen sachlichen Grund, so die Richterinnen und Richter des Vierten Senats. Bei der Anwendung des gesetzlichen Benachteiligungsverbots von Teilzeitkräften im Verhältnis zu vergleichbaren Vollzeitkräften aus § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Rechtsprechung des EuGH zu berücksichtigen. Auch unter Berücksichtigung des von den Tarifvertragsparteien

festgelegten Leistungszwecks - die gewonnene Berufserfahrung zu honorieren - ist die tarifliche Regelung sachlich nicht gerechtfertigt. Ein Erfahrungssatz, dass lediglich bei Arbeitnehmern einer bestimmten Gehaltsgruppe ein Erfahrungsgewinn bei einer geringeren Arbeitszeit als 19 Wochenstunden nur proportional zur Arbeitszeit bestehe, war nicht erkennbar. Der Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG führt nach § 134 BGB zur Nichtigkeit der Tarifbestimmung.

7. Unmittelbare und zwingende Geltung einer Betriebsvereinbarung

Aufgrund der im Gesetz (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) angeordneten unmittelbaren und zwingenden Wirkung einer Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien die Geltung einer von ihnen geschlossenen Betriebsvereinbarung nicht an ein Zustimmungsquorum der Normunterworfenen binden. Dies entschied der Erste Senat mit Beschluss vom 28. Juli 2020 (- 1 ABR 4/19 -). Zwar ist der Abschluss einer

Betriebsvereinbarung nicht per se bedingungsfeindlich. Plebiszitäre Elemente bei der Normsetzung durch die Betriebsparteien sind der Betriebsverfassung jedoch fremd. Die unzulässige Verknüpfung der normativen Geltung einer Betriebsvereinbarung mit dem Erreichen einer bestimmten Zustimmungsquote bewirkt daher deren Gesamtunwirksamkeit.

8. Weitergeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung nach Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern

Dem Betriebsverfassungsgesetz liegt eine auf die Organisationseinheit des Betriebs bezogene Normwirkung zugrunde. Vor diesem Hintergrund hat der Erste Senat in seiner Entscheidung vom 25. Februar 2020 seine für Gesamtbetriebsvereinbarungen bestehende Rechtsprechung fortentwickelt und auf die Konzernebene übertragen (- 1 ABR 39/18 -). Danach gilt eine im (einzigen) Betrieb eines konzernangehörigen Unternehmens geltende Konzernbetriebsvereinbarung dort normativ als Einzelbetriebsvereinbarung weiter, wenn das Unternehmen infolge einer Übertragung seiner Geschäftsanteile (Share Deal) aus dem Konzern aus-

scheidet und nicht unter den Geltungsbereich einer im neuen Konzernverbund geltenden Konzernbetriebsvereinbarung mit demselben Regelungsgegenstand fällt. Unterhält das aus dem Konzern ausscheidende Unternehmen mehrere Betriebe, gilt die Konzernbetriebsvereinbarung nach dessen Ausscheiden aus dem Konzern in diesen als Gesamtbetriebsvereinbarung fort. Eine normative Weitergeltung scheidet allerdings dann aus, wenn die betreffende Regelung nach ihrem Inhalt die Zugehörigkeit zum bisherigen Konzern zwingend voraussetzt oder nach dem Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern gegenstandslos wird.

9. Bildung eines Wirtschaftsausschusses

In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist gemäß § 106 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Diese Vorschrift ist gem. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 iVm. Satz 2 BetrVG nicht auf sog. Tendenzunternehmen anzuwenden, die (ua.) un-

mittelbar und überwiegend karitativen Bestimmungen dienen. Der Siebte Senat hatte sich in seinem Beschluss vom 19. November 2019 mit der Zulässigkeit der Bildung eines Wirtschaftsausschusses in einer Konstellation auseinanderzusetzen, in der ein Tendenzunternehmen und ein tendenzfreies Unter-

nehmen einen Gemeinschaftsbetrieb führten und nur das Tendenzunternehmen in der Regel über mehr als 100 ständig beschäftigte Arbeitnehmer verfügte (- 7 ABR 3/18 -). Der Siebte Senat entschied in Anwendung und Fortentwicklung seiner bisherigen Rechtsprechung, dass in einer solchen Konstellation die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses weder in unmittelbarer noch in analoger Anwendung von § 106 BetrVG nach § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG in Betracht kommt, wenn die an dem Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmen in dem Betrieb überwiegend tendenzgeschützte Zwecke verfolgen. Anknüpfungspunkt für die Bildung des Wirtschaftsausschusses ist

das Unternehmen. Bei einem Gemeinschaftsbetrieb ist dies die Gruppe der Trägerunternehmen, die wie ein Unternehmen zu behandeln ist. Dementsprechend ist der Tendenzschutz bei Gemeinschaftsbetrieben, die von tendenzgeschützten und tendenzfreien Unternehmen getragen werden, nach den für sog. Mischunternehmen entwickelten Grundsätzen zu beurteilen. In diesem Fall stehen die Beteiligungsrechte nach § 106 Abs. 2 BetrVG auch nicht anstelle des Wirtschaftsausschusses ausnahmsweise dem Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs zu. Etwas Anderes ergibt sich auch nicht aus unionsrechtlichen Erwägungen.

10. Unternehmensmitbestimmung

Wird eine mitbestimmte Aktiengesellschaft in eine *Societas Europaea* (SE) im dualistischen System umgewandelt, ist nach § 13 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SEBG) zwischen dem nach §§ 4 ff. SEBG zu bildenden besonderen Verhandlungsgremium und den Leitungen der an der Umwandlung beteiligten Unternehmen eine schriftliche Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE abzuschließen. Bei einer solchen Beteiligungsvereinbarung handelt es sich um eine Kollektivvereinbarung *sui generis*, der - trotz fehlender ausdrücklicher Anordnung im Gesetz - normative Wirkung zukommt. Die den Parteien einer solchen Beteiligungsvereinbarung nach § 21 Abs. 1 SEBG eingeräumte Autonomie zur Ausgestaltung der Verfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmer wird durch die Vorgaben des § 21 Abs. 6 SEBG eingeschränkt. Danach muss - ungeachtet unionsrechtlicher Anforderungen - in der Beteiligungsvereinbarung sichergestellt werden, dass diejenigen Elemente eines Verfahrens zur Beteiligung der Arbeitnehmer, die deren Einflussnahme auf die Beschlussfassung der Gesellschaft prägen, in gleichwertigem Umfang auch in der SE erhalten bleiben. In Auslegung dieser und weiterer Vorschriften des SEBG sowie des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG) erkannte der Erste Senat in seiner Entscheidung vom 28. August 2020, dass das nationale Recht insoweit keine vollständige Aufrechterhaltung der in der umzuwandelnden Gesellschaft vorhandenen Verfahren und des dort bestehenden Rechtszustands gebietet;

vielmehr müssen die Verfahrenselemente, die die Einflussnahme der Arbeitnehmervertreter in der umzuwandelnden Gesellschaft maßgebend kennzeichnen, in der für die SE geltenden Beteiligungsvereinbarung in qualitativ gleichwertigem Maß gewährleistet sein (- 1 ABR 43/18 (A) -). Zu den Verfahrenselementen, die die Einflussnahme der Arbeitnehmer bei der Unternehmensmitbestimmung prägen, gehört bei einer nach dem MitbestG mitbestimmten Aktiengesellschaft deutsches Recht das gesonderte Wahlverfahren für von Gewerkschaften vorgeschlagene Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat. Ein solches gesondertes Wahlverfahren sah die im Streitfall getroffene Beteiligungsvereinbarung bei der Bildung eines verkleinerten Aufsichtsrats nicht vor. Dem Ersten Senat stellte sich infolgedessen die Frage, ob § 21 Abs. 6 SEBG in der von ihm vorgenommenen Auslegung mit Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer vereinbar ist. Zur Klärung dieser Frage hat der Erste Senat gemäß Art. 267 AEUV den EuGH um Vorabentscheidung gebeten.

11. Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören. Gegenstand der Unterrichtung und Anhörung sind alle Angelegenheiten bzw. Entscheidungen, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, etwa auch die Umsetzung einzelner Arbeitnehmer. Besteht diese Verpflichtung des Arbeitgebers auch dann, wenn ein als behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 30 anerkannter Arbeitnehmer die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, über den An-

trag aber im Zeitpunkt der Maßnahme noch nicht entschieden ist? Diese Frage stellte sich dem Siebten Senat in seinem Beschluss vom 22. Januar 2020 (- 7 ABR 18/18 -). Der Siebte Senat verneinte eine solche „vorsorgliche“ Unterrichtungs- und Anhörungsverpflichtung des Arbeitgebers. Wird der Antrag auf Gleichstellung positiv beschieden, wirkt der insoweit rechtsbegründende Verwaltungsakt zwar nach § 151 Abs. 2 Satz 2 SGB IX auf den Tag der Antragstellung zurück. Die Rückwirkung wird aber erst durch den Gleichstellungsbescheid begründet; dieser wirkt - anders als bei Schwerbehinderten - konstitutiv. Erst mit der Bescheidung erlangt der nunmehr schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Arbeitnehmer die entsprechenden Schutzrechte.

3. Abschnitt: Insolvenzrecht

a) Vorausabtretung der Insolvenzverwaltervergütung

Kann der Vergütungsanspruch des Insolvenzverwalters wirksam im Voraus abgetreten werden? Die Antwort auf diese Frage gab der Sechste Senat im Urteil vom 22. Oktober 2020. Sie lautete: Ja. Die Vorausabtretung der Insolvenzverwaltervergütung eines angestellten Rechtsanwalts, der während des bestehenden Arbeitsverhältnisses auch als Insolvenzverwalter tätig wird, an den Arbeitgeber verstößt nicht gegen § 56 InsO. Auch andere Vorschriften der InsO und der diese ergänzenden Insolvenzrechtlichen Vergütungsordnung (InsVV) stehen dem nicht entgegen. Der Vergütungsanspruch eines Insolvenzverwalters unterliegt insbesondere auch keinem Abtretungsverbot nach § 851 ZPO, § 399 Alt. 1 BGB. Er ist kein höchstpersönlicher Anspruch, was nicht im Widerspruch dazu steht, dass es sich beim Amt des Insolvenzverwalters um ein höchstpersönliches Amt handelt. Der Sechste Senat führte weiter aus, dass in der Vorausabtretung der Verwaltervergütung für im bestehenden Arbeitsverhältnis begonnene und abgeschlossene Insolvenzverwaltungen keine unangemessene Benachteiligung des Insolvenzverwalters liegt, wenn die anstellende Kanzlei ihm

die zur Durchführung der Insolvenzverwaltung notwendige sachliche und personelle Ausstattung stellt und das Haftungsrisiko für die Insolvenzverwaltung übernimmt. Auch die Vereinbarung einer Vorausabtretung von Verwaltervergütungen für Insolvenzverfahren, deren Bearbeitung zwar im bestehenden Arbeitsverhältnis begonnen, aber erst nach dessen Auflösung beendet wird, ist grundsätzlich möglich. Dabei muss jedoch - so der Sechste Senat weiter - die durch das Ausscheiden des Insolvenzverwalters aus der anstellenden Kanzlei geänderte Interessenslage berücksichtigt werden. Schließlich erkannte der Sechste Senat in Weiterentwicklung bisheriger Rechtsprechung, dass die Bestellung zum Insolvenzverwalter kein Geschäft iSd. gesetzlichen Regelungen des Auftragsrechts ist und dementsprechend bezogen auf die Insolvenzverwaltervergütung auch kein Herausgabeanspruch der anstellenden Kanzlei nach § 667 Alt. 2 BGB besteht. Das Bestehen eines Aufwendersersatzanspruchs nach § 670 BGB schloss er hingegen nicht aus.

b) Rang der Urlaubsabgeltung

Eine weitere insolvenzrechtliche Fragestellung, der sich die Richterinnen und Richter des Sechsten Senats in ihrem Teilurteil vom 10. September 2020 widmeten, betraf die insolvenzrechtliche Einordnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs (- 6 AZR 94/19 (A) -). Wird ein Arbeitnehmer vom (starken vorläufigen) Insolvenzverwalter zur Arbeitsleistung herangezogen, sind nicht nur die Ansprüche, die unmittelbar auf seiner tatsächlichen Arbeitsleistung beruhen, nach § 55 Abs. 2 Satz 2 bzw. § 209 Abs. 2 Nr. 3 InsO als (Neu-)Masseverbindlichkeiten zu berichtigen. Diesen insolvenzrechtlichen Rang haben auch entgeltfortzahlungspflichtige „unproduktive“ Ausfallzeiten. Gleiches gilt nach Auffassung des Sechsten Senats für den Urlaubsabgeltungsanspruch. Der Sechste Senat war insoweit der Ansicht, dass

eine zeitanteilige Berichtigung als (Neu-)Masseverbindlichkeit von Ansprüchen der Arbeitnehmer, die vom (starken vorläufigen) Insolvenzverwalter zur Arbeitsleistung herangezogen werden, der Systematik der Insolvenzordnung widerspricht, soweit diese Ansprüche nicht bereits vertraglich, tariflich oder gesetzlich ratierlich ausgestaltet sind. Er kündigte daher an, seine diesbezüglich für Sonderzahlungen ergangene Rechtsprechung aufzugeben. Er sah sich aber einer entsprechenden Entscheidung auch für den Urlaubsabgeltungsanspruch durch ein Urteil des Neunten Senats vom 21. November 2006 (- 9 AZR 97/06 -) gehindert und fragte daher gemäß § 45 Abs. 3 ArbGG beim Neunten Senat an, ob dieser an seiner Rechtsprechung festhält.

4. Abschnitt: Recht des Ausbildungsverhältnisses

Eine tarifliche Regelung, nach der sich die Ausbildungsvergütung von Auszubildenden in Teilzeit entsprechend der Anzahl wöchentlicher Ausbildungsstunden vergleichbarer Auszubildender in Vollzeit berechnet, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Dies entschied der Neunte Senat am 1. Dezember 2020 in zwei Fällen, in denen jeweils der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes vom 13. September 2005 in der für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (TVAöD) Anwendung fand (- 9 AZR 104/20 - und - 9 AZR 174/20 -). Der Neunte Senat erkannte, dass Teilzeitauszubildenden nach den Regelungen des Tarifvertrags eine Ausbildungsvergütung nur in dem Umfang zu gewähren ist, der dem Anteil ihrer Ausbildungszeit an der eines vergleichbaren Auszubildenden in Vollzeit entspricht. Nach § 8 Abs. 1 iVm. § 7 Abs. 1 Satz 1 des Besonderen Teils des TVAöD (TVAöD - BT) ist die Höhe der Ausbildungsvergütung in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlicher Ausbildungsstunden zu bestimmen. An Auszubildende, deren Berufsausbildung in Teilzeit durchgeführt wird, ist danach eine Ausbildungsvergütung zu zahlen, die dem Anteil ihrer Ausbildungszeit an der eines vergleichbaren Auszubildenden in

Vollzeit entspricht. Dies steht - so der Neunte Senat weiter - im Einklang mit § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG aF. Bei der Ermittlung der Höhe der Ausbildungsvergütung bleiben Zeiten des Berufsschulunterrichts außer Betracht. Sind Auszubildende von der betrieblichen Ausbildung freigestellt, um ihnen die Teilnahme am Berufsschulunterricht zu ermöglichen, besteht nach § 8 Abs. 4 TVAöD - BT - entsprechend der Regelung in §§ 15, 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG aF - allein ein Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. Der klägerseitig vertretenen Auffassung, die anteilige Kürzung der Ausbildungsvergütung stelle eine Benachteiligung gegenüber Vollzeitauszubildenden dar, folgte der Neunte Senat nicht.

5. Abschnitt: Prozessrecht

I. Allgemeines Zivilprozessrecht

1. Elektronischer Rechtsverkehr

a) Sicherer Übermittlungsweg

Der elektronische Rechtsverkehr gewinnt auch im arbeitsgerichtlichen Alltag zunehmend an Bedeutung und führt in der Folge vermehrt zu Entscheidungen, die insbesondere prozessrechtliche Fragestellungen zum Gegenstand haben. Eine Entscheidung aus diesem Bereich, die die Einhaltung eines sicheren Übermittlungswegs betrifft, trafen die Richterinnen und Richter des Zehnten Senats in ihrem Beschluss vom 5. Juni 2020 (- 10 AZN 53/20 -). Sie erkannten,

dass ein elektronisches Dokument, das aus einem besonderen elektronischen Anwaltspostfach versandt wird und nicht mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen ist, nur dann auf einem sicheren Übermittlungsweg iSv. § 130a Abs. 4 Nr. 2 ZPO - und damit formgerecht - eingereicht ist, wenn die das Dokument signierende und verantwortende Person mit der des tatsächlichen Versenders übereinstimmt.

b) Nachträgliche Klagezulassung

Seit dem 1. Januar 2018 können elektronische Dokumente gemäß § 4 Abs. 2 ERVV nicht mehr mit einer sog. Containersignatur formwirksam an das Gericht übermittelt werden. Wird eine Klage auf elektronischem Wege gleichwohl nur mit einer Containersignatur übermittelt, ist die Klageerhebung formell nicht ordnungsgemäß erfolgt. Im Fall einer Kündigungsschutzklage wird dann auch die dreiwöchige Klagefrist nach § 4 Satz 1 KSchG nicht gewahrt. War der Arbeitnehmer trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, diese Klagefrist einzuhalten, kann er unter den weiteren Voraussetzungen des § 5 KSchG die nachträgliche Zulassung der Klage beantragen. Aus Gründen der Rechtssicherheit besteht für diesen Antrag eine gesetzliche Höchstfrist von sechs Monaten,

gerechnet ab dem Ende der versäumten Frist (§ 5 Abs. 3 Satz 2 KSchG). Der Zweite Senat entschied mit Urteil vom 30. Juli 2020, dass diese Höchstfrist wegen des Anspruchs des Klägers auf ein faires Verfahren aus Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 Abs. 3 GG keine Anwendung findet, wenn das Versäumen der Frist der Sphäre des Gerichts und nicht derjenigen des Arbeitnehmers zuzurechnen ist und der Prozessgegner kein schutzwürdiges Vertrauen auf den Eintritt der Rechtssicherheit haben konnte (- 2 AZR 43/20 -). Dies ist etwa dann der Fall, wenn ein gerichtlicher Hinweis auf die Formunwirksamkeit der Einreichung einer lediglich mit einer solchen Containersignatur versehenen Klageschrift erst knapp 1 ½ Jahre nach Eingang der Klage beim Arbeitsgericht durch das Berufungsgericht erteilt wird.

2. Aussetzung des Verfahrens

Nach § 148 Abs. 1 ZPO kann das Gericht ua. dann, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder zum Teil vom Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses abhängt, das Gegenstand eines anderen anhängigen Rechtsstreits ist, anordnen, dass die Verhandlung bis zur Erledigung des anderen

Rechtsstreits auszusetzen ist. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, dass diese Vorschrift auf vergleichbare Fallgestaltungen entsprechend anwendbar ist, so etwa bei der Einleitung eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV. In Weiterentwicklung dieser Grundsätze

entschied der Sechste Senat im Beschluss vom 10. September 2020, das eine Aussetzung eines Verfahrens in analoger Anwendung von § 148 Abs. 1 ZPO auch dann in Betracht kommt, wenn in einem Parallelverfahren eine Verfassungsbeschwerde anhängig ist (- 6 AZR 136/19 (A) -). Weitere Voraussetzung für eine Aussetzung ist, dass diese in Abwägung zwischen der Gefahr sich widersprechender

Entscheidungen und dem Beschleunigungsgebot des § 9 Abs. 1 ArbGG sowie zur Wahrung der Funktionsfähigkeit des Verfahrens der Verfassungsbeschwerde nach Art. 93 Abs. 1 Nr. 4a GG unter Berücksichtigung der Interessen beider Parteien angemessen erscheint. Da die Aussetzung jederzeit vom Gericht aufgehoben werden kann, kann sie auch von vornherein zeitlich befristet werden.

3. Zurückweisung von Vorbringen

Nicht selten kommt es in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren zu verspätetem Vortrag, mit der Folge, dass sich dem Gericht die Frage nach dessen prozessualer Behandlung stellt, insbesondere, ob die Voraussetzungen für die Zurückweisung verspäteten Vorbringens nach § 296 Abs. 2 ZPO vorliegen. Nach dieser Vorschrift können Angriffs- und Verteidigungsmittel, die entgegen § 282 Abs. 1 ZPO nicht rechtzeitig vorgebracht oder entgegen § 282 Abs. 2 ZPO nicht rechtzeitig mitgeteilt werden, zurückgewiesen werden, wenn ihre Zulassung nach der freien Überzeugung des Gerichts die Erledigung des Rechtsstreits verzögern würde und die Verspätung auf grober Nachlässigkeit beruht. Grobe Nachlässigkeit iSd. § 296 Abs. 2 ZPO ist gegeben, wenn die Prozesspartei ihre Pflicht zur

Prozessförderung in besonders gravierender Weise vernachlässigt, wenn sie also dasjenige unterlässt, was nach dem Stand des Verfahrens jeder Partei als notwendig hätte einleuchten müssen. Der Zweite Senat entschied im Urteil vom 11. Juni 2020, dass keine gesetzliche Vermutung für das Vorliegen grober Nachlässigkeit besteht (- 2 AZR 400/19 -). Vielmehr müssen die den Vorwurf der groben Nachlässigkeit iSd. § 296 Abs. 2 ZPO begründenden Tatsachen vom Gericht positiv festgestellt werden. Allein das Vorliegen einer Verspätung iSv. § 282 Abs. 2 ZPO berechtigt nicht zu dieser Annahme. § 296 Abs. 2 ZPO fordert zudem nicht, dass die Prozesspartei sich „entschuldigt“.

4. Beweiskraft des Protokolls

Urteile des Arbeitsgerichts werden im Namen des Volkes durch Verlesung der vollständigen Urteilsformel in öffentlicher Sitzung verkündet (§ 60 ArbGG, § 311 Abs. 2 Satz 1 ZPO, § 173 Abs. 1 GVG). Erst durch diese förmliche Verlautbarung wird ein Urteil mit allen prozessualen und materiellen Wirkungen existent. Ist im Sitzungsprotokoll nicht festgestellt, dass ein Urteil verkündet wurde (§ 160 Abs. 3 Nr. 7 ZPO), ist die Verkündung nicht bewiesen, da dies nach § 165 ZPO nur durch das Protokoll bewiesen werden kann. Ein nicht verkündetes Urteil des Arbeitsgerichts stellt rechtlich lediglich einen Urteilsentwurf dar, der jedoch zur Beseitigung des erzeugten Rechtsscheins mit

der Berufung angegriffen werden kann. Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil aufzuheben und den Rechtsstreit an das Arbeitsgericht zurückzuverweisen, wo das Verfahren noch anhängig und nicht abgeschlossen ist. Dem steht § 68 ArbGG nicht entgegen. Der Fünfte Senat hat in seinem Urteil vom 14. Oktober 2020 in Anwendung dieser Grundsätze ausnahmsweise neben dem Urteil des Landesarbeitsgerichts auch das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und den Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Arbeitsgericht zurückverwiesen (- 5 AZR 712/19 -).

5. Schiedsgutachten

Tarifliche Regelungen, aufgrund derer Arbeitnehmer zusätzlich zu ihrem Grundentgelt eine Leistungszulage erhalten, für deren Berechnung eine Leistungsbe-

urteilung nach tariflich vorgegebenen Maßstäben zu erstellen ist, sind in der betrieblichen Praxis keine Seltenheit. Gleiches gilt für daraus zwischen

den Arbeitsvertragsparteien resultierende Streitigkeiten über die Frage, ob die Leistungsbeurteilung ordnungsgemäß ist, sofern sie überhaupt erfolgt ist. Sieht ein Tarifvertrag vor, dass eine vom Arbeitnehmer beanstandete Leistungsbeurteilung durch paritätische Gremien auf betrieblicher und tariflicher Ebene überprüft werden muss, handelt es sich regelmäßig um die Vereinbarung eines Schiedsgutachtens im engeren Sinn. Mit ihr ist eine Stillhalteabrede verbunden, ein sog. pactum de non petendo. Erst

die im Schiedsgutachten getroffene Entscheidung der paritätischen Gremien soll gerichtlich überprüft werden. Dies entschieden die Richterinnen und Richter des Zehnten Senats im Urteil vom 19. Februar 2020 (- 10 AZR 19/19 -). Weiter erkannten sie, dass die Vereinbarung eines solchen Schiedsgutachtens in der Regel dazu führt, dass eine Klage auf ein höheres Leistungsentgelt, die vor Abschluss des außergerichtlichen Verfahrens erhoben wurde, verfrüht und als zurzeit unbegründet abzuweisen ist.

II. Hinweispflichten des Gerichts

Wird ein bestimmender Schriftsatz, zB eine Berufungsschrift, elektronisch beim zuständigen Gericht eingereicht, muss diese nach § 130a Abs. 3 Satz 1 ZPO mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg eingereicht werden. Der Fünfte Senat hat die Anforderungen an eine einfache Signatur iSd. § 130a Abs. 3 Satz 1 Alt. 2 ZPO in seinem Beschluss vom 14. September 2020 konkretisiert (- 5 AZB 23/20 -): Diese meint die einfache Wiedergabe des Namens am Ende des Textes, beispielsweise bestehend aus einem maschinenschriftlichen Namenszug unter dem Schriftsatz oder einer eingescannten Unterschrift. Hierdurch soll die Identifizierung des Urhebers der schriftlichen Prozess-

handlung ermöglicht werden und dessen Willen zum Ausdruck bringen, die volle Verantwortung für den Inhalt des Schriftsatzes zu übernehmen und diesen bei Gericht einzureichen. Allerdings gebietet es die prozessuale Fürsorgepflicht des Gerichts und damit das allgemeine Prozessgrundrecht auf ein faires Verfahren, dass das Gericht auf diesbezügliche Mängel zeitnah hinweist, insbesondere wenn davon auszugehen ist, dass die entsprechende Prozesshandlung innerhalb einer einzuhaltenden Frist formgerecht nachgeholt wird. Wurde ein entsprechender gerichtlicher Hinweis nicht erteilt, ist der Partei idR auf Antrag Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Ein etwaiges eigenes Verschulden der Partei an der Versäumung der Frist tritt in diesem Fall hinter das gerichtliche Verschulden zurück.

III. Kostenrecht

Mit Ausnahme des Urteilsverfahrens im ersten Rechtszug (§ 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG) richtet sich das Kostenrecht im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, soweit es die Prozesskosten der Parteien betrifft, grds. nach den §§ 91 ff. ZPO. Dies gilt auch im Verfahren über die nachträgliche Zulassung der Revision. In Fortführung der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entschied der Neunte Senat mit Beschluss vom 2. September 2020, dass der Beschwerdeführer, wenn er im Nichtzulassungsverfahren unterliegt, dem Gegner nach § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO die Kosten zu erstatten hat, die diesem durch die Beauftragung eines Arbeitgeberverbandes

entstanden sind (- 9 AZB 41/20 -). Eine Erstattung der Kosten kommt allerdings nur dann in Betracht, wenn sie tatsächlich anfallen und die obsiegende Partei dem Verband die Erstattung der Aufwendungen nach dessen Satzung schuldet. Hierzu zählt nicht der nach der Verbandssatzung zu zahlende reguläre Mitgliedsbeitrag. Die erstattungsfähigen Kosten dürfen zudem nicht höher sein als diejenigen, die bei einer Vertretung durch einen Rechtsanwalt angefallen wären. Für das Entstehen der Erstattungspflicht reicht es aus, dass eine Rechtspflicht des Kostengläubigers zur Zahlung dieser Kosten besteht.

6. Abschnitt: Zwangsvollstreckungsrecht

Nach § 85 Abs. 1 Satz 1 ArbGG findet aus rechtskräftigen Beschlüssen der Arbeitsgerichte in Beschlussverfahren oder gerichtlichen Vergleichen, durch die einem Beteiligten eine Verpflichtung auferlegt wird, die Zwangsvollstreckung statt. Für die Zwangsvollstreckung gelten nach § 85 Abs. 1 Satz 3 ArbGG die Vorschriften des Achten Buchs der Zivilprozessordnung weitestgehend - mit Modifikationen hinsichtlich der Zwangsmittel - entsprechend. In seinem Beschluss vom 23. Oktober 2019 stellte sich dem Siebten Senat die Frage, ob die Zwangsvollstreckung aus einem gerichtlichen Vergleich, in welchem sich der Betriebsrat gegenüber einzelnen Betriebsratsmitgliedern zur Vornahme unvertretbarer Handlungen verpflichtet hatte, gegenüber anderen

Betriebsratsmitgliedern erfolgen kann. Der Siebte Senat hat diese Frage im Falle eines von einzelnen Betriebsratsmitgliedern gegen andere Betriebsratsmitglieder angestrebten Klauselerteilungsverfahrens nach § 731 ZPO verneint (- 7 ABR 7/18 -), da schon die besonderen Zulässigkeitsvoraussetzungen einer solchen Klage nicht vorlagen. Die Vorschrift ermöglicht weder in unmittelbarer noch in analoger Anwendung die Erteilung einer Vollstreckungsklausel gegen einzelne Betriebsratsmitglieder. Dies gilt auch dann, wenn das einzelne Betriebsratsmitglied materiell-rechtlich verpflichtet wäre, die titulierte Handlungspflicht für den Betriebsrat zu erfüllen.

7. Abschnitt: Sozialkassenverfahren

Der Zehnte Senat hatte in seiner Entscheidung vom 15. Juli 2020 Gelegenheit, seine Rechtsprechung zu der Verfassungsmäßigkeit des Zweiten Sozialkassenverfahrensicherungsgesetzes (SokaSiG2) fortzusetzen. Er entschied, dass die §§ 28 und 29 iVm. den Anlagen 75 und 76 SokaSiG2 keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken unterliegen (- 10 AZR 573/18 -). Sie erstrecken die Geltung des Tarifvertrags über die Errichtung eines Förderungswerkes für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks vom 18. Dezember 2002 (TV FW) und des Verfahrenstarifvertrags zum Tarifvertrag über die Errichtung eines Förderungswerkes für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks vom 18. Dezember 2002 (VTV-Bäckerhandwerk) auf nicht originär tarifgebundene Arbeitgeber. Die Frage, ob Tarifverträge, deren Anwendung auf nicht originär tarifgebundene Arbeitgeber durch das SokaSiG2 angeordnet wird, unmittelbar am Maßstab der Grundrechte zu beurteilen sind, ließ der Zehnte Senat offen. Er entschied weiter, dass die tarifliche Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Errichtung und Ausgestaltung von gemeinsamen Einrichtungen iSv. § 4 Abs. 2 TVG durch Art. 9 Abs. 3 GG begrenzt ist. Sie ist nicht auf die Regelungsmaterien des § 1 Abs. 1 TVG beschränkt. Konkret erkannte der Zehnte Senat, dass sich die Errichtung

und Ausgestaltung des Förderungswerks für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks e. V. in dem durch Art. 9 Abs. 3 GG umgrenzten Rahmen der den Tarifvertragsparteien zukommenden Regelungsmacht hält. Das Förderungswerk dient dem zulässigen Zweck der Förderung der Aus- und Weiterbildung im Bäckerhandwerk. Staatsbürgerliche Bildung soll mit den vom Förderungswerk geförderten Bildungsangeboten lediglich vermittelt werden, soweit sie der Aus- und Weiterbildung im Bäckerhandwerk dient. Die Förderung der Aus- und Weiterbildung durch Beihilfen an Bildungseinrichtungen unterfällt der den Tarifvertragsparteien zukommenden tariflichen Regelungsmacht. Diese Ausgestaltung der Förderung hält sich im Rahmen der entwicklungsoffenen Möglichkeiten, die § 4 Abs. 2 TVG für gemeinsame Einrichtungen eröffnet.





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 gezielt 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 2020 ca. 99.000 Medieneinheiten sowie ca. 87.500 Tarifverträge in einer hausinternen Sonder-sammlung. Im Jahr 2020 belief sich der Zugang auf 1.800 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 Bayerischen Bibliotheksverbundes nachgewiesen, (www.Gateway-Bayern.de). Der Zeitschriftenbestand ist zusätzlich in der Zeitschriftendatenbank (ZDB) verzeichnet (www.zdb.de).

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 für das Arbeitsrecht und die Arbeitsgerichtsbarkeit bedeutsamen Entscheidungen der nationalen und supranationalen Gerichte sowie die arbeitsrechtliche Fachliteratur aus. Die dokumentarisch erschlossenen Daten werden sowohl in einer internen Datenbank gespeichert als auch für das juristische Informationssystem „juris“ aufbereitet. Daneben führt die Dokumentationsstelle 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 internationalen Arbeitsrecht hin. Damit unterstützt sie die Richterinnen und Richter sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit.

Dokumentiert werden insbesondere die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der Landes-arbeitsgerichte, der Arbeitsgerichte, der Schiedsgerichte, der Kirchengerichte (seit 2007), sowie supranationaler Gerichte in Arbeitsrechtsstreitigkeiten, das einschlägige Schrifttum aus Periodika (Fachzeitschriften, Jahrbüchern 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 105.300 Entscheidungen der deutschen Gerichte für Arbeitssachen. Es handelt sich dabei um Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (28.800) sowie Entscheidungen der Instanzgerichte (Landesarbeitsgerichte 64.500, Arbeitsgerichte 12.000). Hinzu kommen rund 40 Entscheidungen von Bünnenschieds-

gerichten, 250 Entscheidungen von Kirchengerichten und kirchengerichtlichen Schlichtungsstellen, knapp 100 arbeitsrechtliche Entscheidungen von Gerichten der ehemaligen DDR sowie 760 arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH), des Gerichts erster Instanz der Europäischen Union (EuG), des zum 1. September 2016 aufgelösten Gerichts für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union (EuGöD) und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR), 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 61.200 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 2020 wurden die Terminvorschauen an 1.033 Abonnenten und die insgesamt 48 Pressemitteilungen an 1.217 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.

Achter Moot Court Wettbewerb beim Bundesarbeitsgericht

Am 16. Januar 2020 fand in Erfurt zum achten Mal der vom Bundesarbeitsgericht ausgerichtete arbeitsrechtliche Moot Court Wettbewerb statt. Teilgenommen haben 31 studentische Teams aus insgesamt 19 bundesdeutschen Hochschulen. Die rege Teilnahme am Wettbewerb dokumentiert das starke Interesse der Studierenden am Arbeitsrecht.

Der Moot Court Wettbewerb ist Teil einer praxisnahen Ausbildung von Studierenden der Rechtswissenschaft. Er hat das Ziel, Rhetorik und freie Rede zu fördern und angehende Juristinnen und Juristen mit Anforderungen des beruflichen Alltags vertraut zu machen.

Den Studierenden war die Aufgabe gestellt, im Rahmen eines vorgegebenen Sachverhalts fiktive Prozessparteien mit ihren gegensätzlichen Anliegen vor Gericht zu vertreten. In diesem Zusammenhang waren Rechtsfragen einer Restitutionsklage bei einem rechtskräftig zulasten des Arbeitnehmers abgeschlossenen Kündigungsschutzverfahrens betreffend eine Verdachtskündigung zu behandeln. Ferner betraf das Verfahren einen hilfsweise verfolgten Wiedereinstellungsanspruch. Die Teams hatten dazu einen Schriftsatz zu erstellen und mussten in einer mündlichen Verhandlung vor einer aus Richterinnen und Richtern des Bundesarbeitsgerichts bestehenden Jury ihre Argumente austauschen.

Wie schon bei den vergangenen Wettbewerben zeigten die Studierenden ein beeindruckendes Engagement bei der Lösung arbeitsrechtlicher Fragestellungen sowie sehr ansprechende fachliche und rhetorische Leistungen. Die insgesamt 78 studentischen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den mündlichen Verhandlungen wurden für ihr Engagement dank großzügiger Spenden verschiedener Verlage mit Buchpreisen belohnt.

Gewonnen haben Frau Chantal Nastl und Herr Jonas Steidle von der Universität Konstanz.



Besucherdienst

Das Jahr 2020 war auch beim Bundesarbeitsgericht durch die SARS-CoV-2-Pandemie geprägt. Ab März war der Besuch der Gerichtsverhandlungen aufgrund der gebotenen Vorsichtsmaßnahmen sehr eingeschränkt. Der Sitzungsbetrieb der Senate des

Bundesarbeitsgerichts konnte weitgehend unbeeinträchtigt durchgeführt werden. Allerdings konnten keine größeren Gruppen die Sitzungen besuchen. Voranmeldungen für Besuchergruppen waren im Jahr 2020 ab März nicht mehr möglich.

Wanderausstellung „Das Reichsarbeitsministerium 1933-1945: Beamte im Dienst des Nationalsozialismus“

Im Foyer des Bundesarbeitsgerichts wird die Ausstellung „Das Reichsarbeitsministerium 1933 - 1945: Beamte im Dienst des Nationalsozialismus“ vom 9. November 2020 bis zum 31. März 2021 der interessierten Öffentlichkeit präsentiert.

Die Ausstellung der Stiftung Topographie des Terrors befasst sich mit der Geschichte des Reichsarbeitsministeriums in der Zeit des Nationalsozialismus. Es wird gezeigt, in welchem Ausmaß das bislang oft als einflusslos dargestellte Ministerium die nationalsozialistische Diktatur stützte. In mehreren Kapiteln werden die Struktur und das Personal des Reichsarbeitsministeriums sowie zentrale Tätigkeitsfelder beleuchtet: Von der Rentenversicherung, dem Arbeitsrecht und der Arbeitsverwaltung, bis hin zum Zwangsarbeitereinsatz. An all diesen Bereichen wird deutlich, wie sich das Ministerium an der Diskriminierung einzelner Bevölkerungsgruppen beteiligte und die gesamte Arbeits- und Sozialpolitik zunehmend von autoritären Maßnahmen durchdrungen wurden. In Form von Fallbeispielen wird gezeigt, wie sich die Maßnahmen der Gesetze des Ministeriums auf einzelne Betroffene auswirkten. Auf freistehenden Stelen werden zudem Biografien von Beamten des Reichsarbeitsministeriums präsentiert. Diese veranschaulichen die Bandbreite an Handlungsmöglichkeiten, die es für Beamte auch während der NS-Zeit gab.

Die Wanderausstellung basiert auf Ergebnissen einer unabhängigen Historikerkommission, die seit 2013 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Geschichte des Reichsarbeitsministeriums in der NS-Zeit erforscht.

Wegen der SARS-CoV-2-Pandemie musste die Ausstellung leider für externe Besucherinnen und Besucher geschlossen werden.





Übersicht über die Pressemitteilungen 2020

Ifd. Nr.	Nr.	Datum	Stichwort
2678	1/20	16.01.2020	8. Moot-Court Wettbewerb beim BAG
2679	2/20	21.01.2020	Kein Nachteilsausgleich für Kabinenpersonal von Air Berlin - 1 AZR 149/19 -
2680	3/20	21.01.2020	Betriebliche Altersversorgung der IKK classic - Abrechnungsverband Ost der VBL - 3 AZR 73/19 -
2681	4/20	22.01.2020	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Umsetzung eines Arbeitnehmers vor der Entscheidung über dessen Gleichstellungsantrag - 7 ABR 18/18 -
2682	5/20	23.01.2020	Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber - 8 AZR 484/18 -
2683	6/20	05.02.2020	Geschäftslage des Bundesarbeitsgerichts zum 1. Januar 2020
2684	7/20	13.02.2020	Kündigungen des Cockpit-Personals von Air Berlin wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige unwirksam - 6 AZR 146/19 -
2685	8/20	18.02.2020	Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers - Schadensersatz - 3 AZR 206/18 -
2686	9/20	25.02.2020	Keine Entscheidung über Mitbestimmung des Betriebsrats bei Nutzung von Twitter durch den Arbeitgeber - 1 ABR 40/18 -
2687	10/20	27.02.2020	Mitteilung zu dem Verfahren - 2 AZR 408/19 - (Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten)
2688	11/20	27.02.2020	Kündigungen des Cockpit-Personals von Air Berlin wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige unwirksam - Die Frage eines etwaigen Betriebs-(teil)übergangs kann offen bleiben - 8 AZR 215/19 -
2689	12/20	18.03.2020	Vergütung von Fahrtzeiten - Außendienstmitarbeiter - 5 AZR 36/19 -
2690	13/20	13.05.2020	„Große Station“ iSd. Entgeltgruppe P 13 TVöD/VKA - 4 AZR 173/19 -

2691	14/20	13.05.2020	Grenzen der tariflichen Regelungsmacht - Ansprüche nur bei „arbeitsvertraglicher Nachvollziehung“ eines Tarifwerks - 4 AZR 489/19 -
2692	15/20	14.05.2020	Kündigungen des Kabinen-Personals von Air Berlin wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige unwirksam - Kein Betriebs(teil)übergang auf die Luftfahrtgesellschaft Walter mbH - 6 AZR 235/19 -
2693	16/20	17.06.2020	Sind Urlaubszeiten für Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen? - 10 AZR 219/19 (A) -
2694	17/20	25.06.2020	Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz - 8 AZR 145/19 -
2695	18/20	25.06.2020	Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers - Einladung zu einem Vorstellungsgespräch - interne Stellenausschreibung - 8 AZR 75/19 -
2696	19/20	02.07.2020	Mitteilung zu dem Verfahren - 9 AZR 665/19 - (Urlaubsabgeltung - Verjährung)
2697	20/20	07.07.2020	Verfall des Urlaubs bei Krankheit - Gilt die 15-Monatsfrist auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers? - 9 AZR 401/19 -
2698	21/20	07.07.2020	Erwerbsminderungsrente - Verfall des Urlaubs - Gilt die 15-Monatsfrist auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers? - 9 AZR 245/19 -
2699	22/20	21.07.2020	Herabsetzung einer Pensionskassenrente - Einstandspflicht des Arbeitgebers - Eintrittspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins - 3 AZR 142/16 -
2700	23/20	28.07.2020	Mitteilung zu dem Verfahren - 7 ABR 9/19 - (Öffentliche Äußerung des Betriebsrats zu betrieblichen Angelegenheiten über einen von ihm unterhaltenen Twitter-Account)
2701	24/20	28.07.2020	Entgelttransparenzgesetz - Anspruch des Betriebsrats im Hinblick auf Bruttoentgeltlisten - 1 ABR 6/19 -
2702	25/20	28.07.2020	Betriebsvereinbarung - Inkrafttreten in Abhängigkeit von einem Belegschaftsquorum - 1 ABR 4/19 -

2703	26/20	04.08.2020	Mitteilung zum Verfahren - 5 AZR 66/19 - Auskunft über die zur Person gespeicherten Daten - soweit sie sich nicht aus der Personalakte ergeben - und deren Herkunft
2704	27/20	18.08.2020	Unternehmensmitbestimmung in einer durch Umwandlung gegründeten SE - 1 ABR 43/18 (A) -
2705	28/20	27.08.2020	Kopftuchverbot - Benachteiligung wegen der Religion - 8 AZR 62/19 -
2706	29/20	08.09.2020	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht aD Hubert Bichler verstorben
2707	30/20	09.09.2020	Eingruppierung einer Beschäftigten in einer Service- einheit bei einem Amtsgericht - 4 AZR 195/20 -
2708	31/20	10.09.2020	Kündigungen des Cockpit-Personals von Air Berlin - Aussetzung wegen anhängiger Verfassungsbeschwer- den - 6 AZR 136/19 -
2709	32/20	22.09.2020	Mitteilung zum Verfahren - 8 AZR 195/19 -
2710	33/20	22.09.2020	Betriebliche Altersversorgung - Auslegung einer Versorgungsordnung - 3 AZR 433/19 -
2711	34/20	29.09.2020	Verjährung von Urlaubsansprüchen - 9 AZR 266/20 (A) -
2712	35/20	13.10.2020	Ruhegeld - Ablösung - Überversorgung - 3 AZR 410/19 -
2713	36/20	13.10.2020	Betriebliche Altersversorgung - Ablösung einer Versorgungszusage - 3 AZR 246/20 -
2714	37/20	14.10.2020	Mitteilung zum Verfahren - 7 AZR 375/19 -
2715	38/20	15.10.2020	Mitteilung zum Verfahren - 8 AZR 488/19 -
2716	39/20	22.10.2020	Vorausabtretung der Insolvenzverwaltervergütung einer angestellten Rechtsanwältin an die Arbeitgeber- kanzlei - 6 AZR 566/18 -
2717	40/20	11.11.2020	Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei der Vergütung? - 10 AZR 185/20 (A) -

2718	41/20	17.11.2020	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht aD Gert Griebeling verstorben
2719	42/20	25.11.2020	10. Europarechtliches Symposium beim Bundes- arbeitsgericht
2720	43/20	01.12.2020	Arbeitnehmereigenschaft von „Crowdworkern“ - 9 AZR 102/20 -
2721	44/20	01.12.2020	Ausbildungsvergütung - Kürzung bei Teilzeit - 9 AZR 104/20 -
2722	45/20	08.12.2020	Versorgungszusage - Störung der Geschäftsgrundlage - 3 AZR 64/19 -
2723	46/20	09.12.2020	Verschieden hohe Zuschläge bei regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit - 10 AZR 332/20 (A) -
2724	47/20	09.12.2020	Halbierter Nachtarbeitszuschlag für Schichtarbeit - 10 AZR 334/20 -
2725	48/20	16.12.2020	Vergütung von Leiharbeitnehmern - 5 AZR 143/19 -



D. Tabellarischer Anhang

Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts - Geschäftsjahr 2020 -

Zeilen Nr.	Anhängige Verfahren	Verfahren	
		Insgesamt	Veränderungen gegenüber Vorjahr
1	Revisionen		
11	unerledigte Revisionen am Jahresanfang	820	+ 62
12	Eingelegte Revisionen	600	- 141
	davon aus		
1201	Baden-Württemberg	47	+ 20
1202	Bayern	32	+ 9
1203	Berlin-Brandenburg	112	- 197
1204	Bremen	1	0
1205	Hamburg	22	+ 19
1206	Hessen	97	+ 36
1207	Mecklenburg-Vorpommern	16	+ 14
1208	Niedersachsen	76	+ 53
1209	Nordrhein-Westfalen	165	- 83
1210	Rheinland-Pfalz	11	- 1
1211	Saarland	1	+ 1
1212	Sachsen	8	- 9
1213	Sachsen-Anhalt	5	+ 1
1214	Schleswig-Holstein	5	+ 1
1215	Thüringen	2	- 5
13	Revisionen insgesamt	1420	- 79
14	erledigte Revisionen	726	+ 47
141	nach der Art der Erledigung		
1411	streitiges Urteil	342	- 22
1412	sonstiges Urteil	1	- 1
1413	Beschluss nach § 91a ZPO	3	+ 2
1414	sonstiger Beschluss	6	+ 5
1415	Vergleich	81	+ 32
1416	Rücknahme	288	+ 130
1417	auf sonstige Art	5	- 99

142	durch streitiges Urteil erledigte Revisionen (Zeile 1411) nach der Dauer des Verfahrens		
1421	bis zu 6 Monaten	18	+ 7
1422	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	113	+ 13
1423	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	192	- 22
1424	über 2 Jahren	19	- 20
15	unerledigte Revisionen am Jahresende	694	- 126
2	Rechtsbeschwerden		
21	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresanfang	45	- 18
22	eingereichte Rechtsbeschwerden	41	- 3
	davon aus		
2201	Baden-Württemberg	4	+ 2
2202	Bayern	4	0
2203	Berlin-Brandenburg	3	- 1
2204	Bremen	0	- 1
2205	Hamburg	3	+ 2
2206	Hessen	7	- 3
2207	Mecklenburg-Vorpommern	0	- 1
2208	Niedersachsen	4	- 2
2209	Nordrhein-Westfalen	10	- 3
2210	Rheinland-Pfalz	0	0
2211	Saarland	0	0
2212	Sachsen	2	+ 2
2213	Sachsen-Anhalt	0	- 1
2214	Schleswig-Holstein	3	+ 2
2215	Thüringen	1	+ 1
23	Rechtsbeschwerden insgesamt	86	- 21
24	erledigte Rechtsbeschwerden	38	- 24
	davon		
241	durch mündliche Verhandlung	9	- 26
242	ohne mündliche Verhandlung	20	+ 17
243	durch Einstellung des Verfahrens gem. § 94 Nr. 3 ArbGG oder auf sonstige Art	9	- 15
25	durch Beschluss erledigte Rechtsbeschwerden (Zeilen 241 - 242) nach der Dauer des Verfahrens		
251	bis zu 6 Monaten	1	- 1
252	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	9	+ 6
253	über 1 Jahr bis zu 2 Jahren	18	- 12
254	über 2 Jahren	1	- 2
26	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresende	48	+ 3

3	Nichtzulassungsbeschwerden		
31	Verfahren gem. § 72a ArbGG		
311	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	334	+ 70
312	beantragte Verfahren	1113	- 361
313	Verfahren insgesamt	1447	- 291
314	erledigte Verfahren	1231	- 173
	davon durch		
3141	stattgebenden Beschluss	68	+ 31
3142	Zurückweisung	194	- 236
3143	Zurückverweisung	24	+ 11
3144	Verwerfung	730	+ 26
3145	Rücknahme	178	+ 5
3146	auf sonstige Art	37	- 10
315	unerledigte Verfahren am Jahresende	216	- 118
32	Verfahren gem. § 92a ArbGG		
321	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	26	+ 9
322	beantragte Verfahren	89	- 15
323	Verfahren insgesamt	115	- 6
324	erledigte Verfahren	89	- 6
	davon durch		
3241	stattgebenden Beschluss	2	- 2
3242	Zurückweisung	23	- 8
3243	Zurückverweisung	2	- 4
3244	Verwerfung	41	+ 4
3245	Rücknahme	15	0
3246	auf sonstige Art	6	+ 4
325	unerledigte Verfahren am Jahresende	26	0
33	Verfahren gem. § 77 ArbGG		
331	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	4	- 5
332	beantragte Verfahren	33	+ 3
333	Verfahren insgesamt	37	- 2
334	erledigte Verfahren	28	- 7
	davon durch		
3341	stattgebenden Beschluss	1	+ 1
3342	Zurückweisung	2	- 5
3343	Zurückverweisung	1	+ 1
3344	Verwerfung	19	- 8
3345	Rücknahme	2	+ 2
3346	auf sonstige Art	3	+ 2
335	unerledigte Verfahren am Jahresende	9	+ 5

4	Revisionsbeschwerden		
41	Verfahren gem. § 72b ArbGG		
411	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	1	+ 1
412	beantragte Verfahren	12	+ 4
413	Verfahren insgesamt	13	+ 5
414	erledigte Verfahren	11	+ 4
	davon durch		
4141	stattgebenden Beschluss (Zurückverweisung)	2	0
4142	Zurückweisung	4	+ 1
4143	Verwerfung	5	+ 3
4144	Rücknahme	0	0
4145	auf sonstige Art	0	0
415	unerledigte Verfahren am Jahresende	2	+ 1
42	Verfahren gem. § 77 ArbGG		
421	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	0	0
422	beantragte Verfahren	4	+ 3
423	Verfahren insgesamt	4	+ 4
424	erledigte Verfahren	3	+ 2
	davon durch		
4241	stattgebenden Beschluss	1	+ 1
4242	Zurückweisung	0	- 1
4243	Verwerfung	2	+ 2
4244	Rücknahme	0	0
4245	auf sonstige Art	0	+ 1
425	unerledigte Verfahren am Jahresende	1	+ 1
43	Verfahren gem. § 78 ArbGG		
431	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	5	- 6
432	beantragte Verfahren	79	+ 50
433	Verfahren insgesamt	84	+ 43
434	erledigte Verfahren	75	+ 40
	davon durch		
4341	stattgebenden Beschluss	5	+ 3
4342	Zurückweisung	3	- 1
4343	Verwerfung	65	- 41
4344	Rücknahme	1	- 3
4335	auf sonstige Art	1	- 1
435	unerledigte Verfahren am Jahresende	9	+ 4

5	Bestimmungen des zuständigen Gerichts		
51	unerledigte Anträge am Jahresanfang	2	+ 2
52	eingereichte Anträge	6	0
53	Anträge insgesamt	8	+ 2
54	erledigte Anträge	6	+ 2
55	unerledigte Anträge am Jahresende	2	0
6	Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe		
61	Anträge außerhalb einer anhängigen Revision		
611	unerledigte Anträge am Jahresanfang	8	- 6
612	eingereichte Anträge	64	+ 29
613	Anträge insgesamt	72	+ 23
614	erledigte Anträge	59	+ 18
615	unerledigte Anträge am Jahresende	13	+ 5
62	ergangene Entscheidungen bei anhängigen Revisionsverfahren (Zahl der Beschlüsse)	452	+ 441
7	Entscheidung über Anträge auf Einstellung der Zwangsvollstreckung	8	+ 5
8	in das allgemeine Register eingetragene Anträge und Anfragen	162	- 41
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 2020 -

Art der Erledigungen		Zulassung		Summe Spalten 2a-2b	Entschieden zugunsten	
		durch LAG	durch BAG		Arbeit- geber	Arbeit- nehmer
1		2a	2b	3	3a	3b
I.	durch streitiges Urteil					
	1. als unzulässig verworfen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	0	0	0	0	0
	b) im schriftlichen Verfahren	2	0	2	1	0
	2. als unbegründet zurückgewiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	53	3	56	31	14
	b) im schriftlichen Verfahren	175	4	179	159	6
	3. unter Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils zurückverwiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	9	5	14	3	2
	b) im schriftlichen Verfahren	16	6	22	9	8
	4. der Revision ganz oder teilweise stattgegeben					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	49	6	55	27	15
	b) im schriftlichen Verfahren	12	2	14	2	5
II.	durch sonstiges Urteil	1	0	1	0	1
III.	durch Beschluss					
	1. als unzulässig verworfen	6	0	6	0	0
	2. Kostenbeschluss § 91a ZPO	3	0	3	0	0
IV.	durch Vergleich					
	1. gerichtlichen Vergleich	77	3	80	0	0
	2. außergerichtlichen Vergleich	1	0	1	0	0
V.	durch Rücknahme	274	14	288	0	0
VI.	auf sonstige Art	5	0	5	0	0
	Summe	683	43	726	232	51

**Rechtsbeschwerden (ABR) nach Art der Erledigung
- Geschäftsjahr 2020 -**

Zulassung	Zulassung		Summe Spalte 2a-2b
	durch LAG	durch BAG	
1	2a	2b	3
1. als unzulässig verworfen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	0	0	0
b) ohne mündliche Anhörung	1	0	1
2. als unbegründet zurückgewiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	3	0	3
b) ohne mündliche Anhörung	9	2	11
3. aufgehoben und zurückverwiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	1	1	2
b) ohne mündliche Anhörung	4	0	4
4. ganz oder teilweise stattgegeben			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	4	0	4
b) ohne mündliche Anhörung	2	2	4
5. Einstellung gemäß § 94 Abs. 3 ArbGG	5	0	5
6. sonstige Art	4	0	4
Summe	33	5	38

The image shows a wall or a large sheet of paper covered in a dense, repeating pattern of German text. The text is arranged in horizontal rows, creating a strong sense of rhythm and repetition. The words are mostly black, but some are highlighted in red, drawing attention to specific phrases like "SCHÜTZEN" and "VERPFLICHTUNG". The lighting is dramatic, with a bright light source from the left casting long shadows and highlighting the texture of the wall. The overall effect is one of overwhelming information and visual complexity.

E. Geschäftsverteilung

Für das Geschäftsjahr 2020 (Stand 1. Januar 2020) 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 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 zB 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 Berufsausbildungsverhältnis-

ses durch Kündigung; Beendigung des Arbeitsverhältnisses in anderer Weise als durch Kündigung.

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 2020 (Stand 1. Januar 2020) sind den zehn Senaten folgende Richterinnen und 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 (bis 29.2.2020)
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Roloff (ab 1.3.2020)
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. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer (ab 1.3.2020)
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel (bis 29.2.2020)
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel (ab 1.3.2020)

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 (bis 29.2.2020)

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 2020

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.

