Fragen und richtige Antworten

1. Unter welchen Voraussetzungen ist ein Klageantrag grundsätzlich hinreichend bestimmt?

Richtige Antwort: Ein Klageantrag ist grundsätzlich hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet, dadurch den Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis absteckt, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung erkennen lässt, das Risiko eines Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeit auf den Beklagten abwälzt und schließlich eine Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne eine Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren erwarten lässt.

Quelle: Arbeitsgericht Krefeld vom 11.10.2007 - 1 Ca 1330/07

2. Wie ist der unionsrechtliche Betriebsbegriff im Sinne der Richtlinie 98/59/EG (Massenentlassungsrichtlinie) auszulegen, und woran knüpft er an?

Richtige Antwort: Der unionsrechtliche Betriebsbegriff iSd. Richtlinie 98/59/EG (Massenentlassungsrichtlinie) ist autonom und losgelöst von nationalen Begrifflichkeiten auszulegen. Er knüpft nicht an formale Entscheidungsbefugnisse an, sondern an das Vorliegen einer objektiv örtlich bestimmbaren Einheit, die über eine Gesamtheit von Arbeitnehmern sowie über technische Mittel und eine organisatorische Struktur zur Erfüllung ihrer Aufgaben verfügt.

Quelle: Hessisches Landesarbeitsgericht vom 23.09.2019 - 17 Sa 1533/18

3. Was ist unter Säurebau zu verstehen, und welche Tätigkeiten sind dem Säurebau darüber hinaus zuzuordnen?

Richtige Antwort: Unter Säurebau ist die Erstellung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von baulichen Anlagen zu verstehen, die der Produktion, Aufbewahrung oder Beseitigung chemischer Stoffe dienen unter Verwendung von Werkstoffen, die gegen chemische Einflüsse resistent sind. Dem Säurebau sind allerdings auch diejenigen Tätigkeiten zuzuordnen, die dazu dienen, konstruktive Bauteile, die aus üblichen statisch tragenden Konstruktionen hergestellt sind, durch Oberflächenbekleidung mit chemisch widerstandsfähigen Schutzschichten zu schützen.

Quelle: BAG 22.07.1998 – 10 AZR 204/97

4. Wann entsteht der Anspruch, wann beginnt der Unternehmer mit der Durchführung einer Betriebsänderung, und worin besteht eine Betriebsänderung in Form der Stilllegung?

Richtige Antwort: Der Anspruch entsteht, sobald der Unternehmer mit der Durchführung der Betriebsänderung begonnen hat, ohne bis dahin einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben. Der Unternehmer beginnt mit der Durchführung einer Betriebsänderung, wenn er unumkehrbare Maßnahmen ergreift und damit vollendete Tatsachen schafft. Eine Betriebsänderung in Form der Stilllegung besteht in der Aufgabe des Betriebszwecks unter gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation für unbestimmte, nicht nur vorübergehende Zeit.

Quelle: LAG Berlin-Brandenburg 13 Sa 2187/11

5. Welche Geltung hat der in Bezug genommene Tarifvertrag bei einer tarifvertraglichen Verweisung auf einen anderen Tarifvertrag, und in welchem Verhältnis stehen der verweisende Tarifvertrag, der in Bezug genommene Tarifvertrag und deren Normen zueinander?

Richtige Antwort: Diese Tarifverträge sind damit inkorporierter Teil des Verweisungstarifvertrages, denn mit einer tarifvertraglichen Verweisung auf einen anderen Tarifvertrag ist keine eigenständige und normative Geltung des in Bezug genommenen Tarifvertrages verbunden. Der verweisende Tarifvertrag und der in Bezug genommene Tarifvertrag bilden vielmehr eine Einheit. Die Normen des Bezugstarifvertrages sind Teil der Normen des Verweisungstarifvertrages (BAG, Urteil vom 22.02.2012 - 4 AZR 8/10, Rn. 25 m. w. N., juris; LAG Köln, Urteil vom 21.08.2020 – 4 Sa 411/20 –, Rn. 68,

juris).

Quelle: Arbeitsgericht Siegburg 10.11.2021 – 3 Ca 1142/21

6. Welcher Beurteilungsspielraum kommt dem Tatsachengericht bei der Anwendung der unbestimmten Rechtsbegriffe „Zumutbarkeit“ und „Böswilligkeit“ zu, und worauf ist die revisionsgerichtliche Überprüfung beschränkt?

Richtige Antwort: Bei der Anwendung der unbestimmten Rechtsbegriffe „Zumutbarkeit“ und „Böswilligkeit“ kommt dem Tatsachengericht ein Beurteilungsspielraum zu, der vom Revisionsgericht nur beschränkt daraufhin überprüfbar ist, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob bei der Unterordnung des festgestellten Sachverhalts unter diesen Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt worden sind, bei der gebotenen Interessenabwägung nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt wurden oder das Ergebnis in sich widersprüchlich ist.

Quelle: BAG 22.03.2017 – 5 AZR 337/16

7. Unter welchen Voraussetzungen sind Aushilfen bei der Arbeitnehmerzahl nach § 23 Abs. 1 KSchG zu berücksichtigen, und weshalb ist dies erforderlich?

Richtige Antwort: Zur Berücksichtigung von Aushilfen bei der Arbeitnehmerzahl nach § 23 Abs. 1 KSchG ist erforderlich, dass diese in einer bestimmten Anzahl regelmäßig, d. h. für mindestens sechs Monate im Jahr, beschäftigt werden und dies auch weiterhin zu erwarten steht (BAG 12.10.1976 AP Nr. 1 zu § 8 BetrVG 1972; KR/Weigand, § 23 KSchG Rn. 39; APS/Moll, 3. Auflage 2007, § 23 KSchG Rn. 29b), da anderenfalls das Tatbestandsmerkmal der regelmäßigen Beschäftigtenzahl zu einer lediglich punktuellen Momentaufnahme verkümmern würde, zumal wenn man bei Saisonbetrieben ohnehin nur auf die Saison abstellt.

Quelle: ArbG Trier 07.01.2010 – 3 Ca 937/09

8. Was ist § 626 Abs. 2 BGB, welches Ziel verfolgt diese Vorschrift, und wann beginnt die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB?

Richtige Antwort: § 626 Abs. 2 BGB ist ein gesetzlich konkretisierter Verwirkungstatbestand. Ziel des § 626 Abs. 2 BGB ist es, dem - hier - betroffenen Arbeitnehmer rasch Klarheit darüber zu verschaffen, ob der Kündigungsberechtigte den Sachverhalt zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung nimmt. Die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB beginnt, wenn der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen hat und ihm deshalb die Entscheidung über die Zumutbarkeit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses möglich ist.

Quelle: Arbeitsgericht Düsseldorf 23.01.2013 – 3 Ca 3742/12

9. Wie ergibt sich die Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft gemäß § 2 LehrArbZVO RhPf, und unter welchen Voraussetzungen sowie in welcher Höhe wird Lehrkräften nach § 9 Abs. 1 LehrArbZVO RhPf eine Altersermäßigung gewährt?

Richtige Antwort: Die Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft ergibt sich gemäß § 2 LehrArbZVO RhPf aus dem Regelstundenmaß zuzüglich der Zurechnungen nach den §§ 4 bis 6 sowie abzüglich zu gewährender Stundenanrechnungen (§ 8) und Stundenermäßigungen (§§ 9 bis 11). § 9 LehrArbZVO RhPf bestimmt in seinem Abs. 1: „Lehrkräften, die, berechnet ohne Altersermäßigung, mindestens die Hälfte des Regelstundenmaßes Unterricht erteilen, ohne in Altersteilzeit zu sein, wird in den letzten beiden Schuljahren vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, und darüber hinaus, 3 Wochenstunden Altersermäßigung gewährt.“

Quelle: LAG Rheinland-Pfalz, 06.07.2017 – 7 Sa 510/16

10. Welche Darlegungspflichten hat der Arbeitgeber beim Sachgrund der Vertretung nach dem TzBfG in Fällen der unmittelbaren Vertretung, in Fällen der mittelbaren Vertretung und

dann, wenn er den Ausfall eines Mitarbeiters zum Anlass nimmt, die Aufgaben neu zu verteilen?

Richtige Antwort: In Fällen der unmittelbaren Vertretung hat der Arbeitgeber darzulegen, dass der Vertreter mit Aufgaben betraut worden ist, die zuvor dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer übertragen waren. Bei mittelbarer Vertretung muss der Arbeitgeber die Vertretungskette darlegen. Nimmt der Arbeitgeber den Ausfall eines Mitarbeiters zum Anlass, die Aufgaben neu zu verteilen, muss er die ursprünglichen Aufgaben darstellen, die Neuverteilung schildern und darlegen, dass sich die dem Vertreter zugewiesenen Tätigkeiten aus dieser geänderten Aufgabenzuweisung ergeben.

Quelle: LAG Rheinland-Pfalz, 12.10.2011 – 8 Sa 230/11

11. Welche Angaben erfordert die Überprüfung des Befristungsgrundes nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG, und welche Angaben sind notwendig, um den vorübergehenden Arbeitsbedarf darzulegen?

Richtige Antwort: Die Überprüfung des Befristungsgrundes nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG erfordert ausreichende Angaben dazu, mit wie vielen Arbeitskräften in welchem Zeitraum der erhöhte Bedarf nach der Planung des Arbeitgebers voraussichtlich erledigt werden kann. Damit ist notwendig, die Anzahl der Arbeitskräfte für den prognostizierten Dauerbedarf anzugeben und die Zahl der Arbeitskräfte sowie die Dauer ihrer Beschäftigung für die Erledigung des vorübergehenden Bedarfs.

Quelle: Hessisches Landesarbeitsgericht vom 09.04.2014 - 18 Sa 1120/13

12. Was ist ein Wiedereingliederungsverhältnis im Verhältnis zum Arbeitsverhältnis, wodurch ist es im Unterschied zum Arbeitsverhältnis gekennzeichnet, und worauf ist die Tätigkeit des Arbeitnehmers in einem Wiedereingliederungsverhältnis gerichtet?

Richtige Antwort: Ein Wiedereingliederungsverhältnis ist nicht Teil des Arbeitsverhältnisses, sondern stellt neben diesem ein Vertragsverhältnis eigener Art (sui generis) dar. Anders als das Arbeitsverhältnis ist das Wiedereingliederungsverhältnis nicht durch den Austausch von Leistung und Gegenleistung gekennzeichnet, sondern durch den Rehabilitationszweck. Die Tätigkeit des Arbeitnehmers ist auf die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit und nicht auf die Erfüllung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung gerichtet.

Quelle: Arbeitsgericht Düsseldorf 26.05.2021 – 15 (18) Ca 7522/20

13. Wie wird einschlägige Berufserfahrung aus einer Beschäftigung bei einer anderen Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 S. 4 TV-L i.d.F. von § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L behandelt?

Richtige Antwort: TV-L: Stufenzuordnung im Hochschulbereich – Einschlägige Berufserfahrung an anderer Hochschule oder außeruniversitärer Forschungseinrichtung wird behandelt wie Erfahrung beim selben Arbeitgeber; Einschlägige Berufserfahrung aus einer Beschäftigung bei einer anderen Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung wird bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 S. 4 TV-L i.d.F von § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L so behandelt, als ob sie beim selben Arbeitgeber i.S.d. § 16 Abs. 2 S. 2 TV-L erworben worden wäre.

Quelle: BAG, Urteil vom 23.11.2017 – 6 AZR 33/17

14. Wer ist im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG Arbeitgeber, was ist für diese Einordnung maßgeblich, und wie sind mehrere Vertragsarbeitgeber zu beurteilen, die einen gemeinsamen Betrieb führen?

Richtige Antwort: Arbeitgeber i.S.d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber, also die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Maßgeblich ist also nicht die tatsächliche Eingliederung in den Betrieb, sondern die individualvertragliche Bindung. Daher sind mehrere Vertragsarbeitgeber, die einen gemeinsamen Betrieb führen, nicht als dieselben Arbeitgeber anzusehen (BAG 25. April 2001 - 7 AZR 376/00 - EzA § 1 BeschFG 1985 Nr. 25; Sievers § 14 TzBfG Rn 224).

Quelle: ArbG Köln 1 Ca 9541/04

15. Wie unterscheiden sich bewusst fahrlässiges und bedingt vorsätzliches Handeln, und wann ist in der Regel eine Billigung des Schadenseintritts gegeben?

Richtige Antwort: Bewusst fahrlässig handelt, wer den möglicherweise eintretenden Erfolg sieht, aber hofft, er werde nicht eintreten, oder wem es gleichgültig ist, ob er eintritt. Bedingt vorsätzlich handelt dagegen, wer den möglicherweise eintretenden Erfolg für den Fall seines Eintritts billigt. Eine Billigung des Schadenseintritts ist in der Regel dann gegeben, wenn ein Vorhaben durchgeführt wird, obgleich bekannt ist, dass Rechtsgüter wie Körper und Gesundheit oder sogar Leben stark gefährdet sind, auch wenn deren Verwirklichung zwar dem Zufall überlassen ist, sie aber naheliegt bzw. wahrscheinlich ist.

Quelle: ArbG Köln 7 Ca 3099/17

16. Wann kann einem Globalantrag, mit dem ein Handlungs-, Unterlassungs- oder Duldungsanspruch für eine Vielzahl künftiger Fallkonstellationen verfolgt wird, entsprochen werden, und wie ist zu entscheiden, wenn der Anspruch nicht in allen denkbaren Fallgestaltungen einschränkungslos besteht?

Richtige Antwort: Ob einer Partei die in dem Globalantrag beschriebenen Ansprüche zustehen, ist eine Frage der Begründetheit. Einem Globalantrag, mit welchem ein Handlungs-, Unterlassungs- oder Duldungsanspruch für eine Vielzahl künftiger Fallkonstellationen verfolgt wird, kann nur entsprochen werden, wenn der Anspruch in allen denkbaren Fallgestaltungen einschränkungslos besteht; andernfalls ist der Globalantrag insgesamt als unbegründet abzuweisen (BAG, Beschluss vom 18. September 1991 - 7 ABR 63/90 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 40; BAG, Beschluss vom 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93).

Quelle: ArbG Düsseldorf 4 Ga 69/02

17. Welche Funktion hat der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gegenüber der Tarifautonomie, und wann ist ein Verstoß der Tarifvertragsparteien gegen dieses Gleichheitsgrundrecht anzunehmen?

Richtige Antwort: Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bildet als fundamentale Gerechtigkeitsnorm eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie. Ein Verstoß gegen das allgemeine Gleichheitsgrundrecht ist erst dann anzunehmen, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise hätten beachtet werden müssen.

Quelle: Landesarbeitsgericht Niedersachsen vom 18.12.2024 - 8 SLa 316/24

18. Was muss ein Berufungsurteil nach § 69 Abs. 3 ArbGG enthalten, wann kann nach § 69 Abs. 2 ArbGG von der Darstellung des Tatbestandes abgesehen werden, und was verlangt § 69 Abs. 3 ArbGG für Urteile, gegen die die Revision statthaft ist?

Richtige Antwort: Ein Berufungsurteil muss einen den Anforderungen des § 69 Abs. 3 ArbGG genügenden Tatbestand enthalten. Nach § 69 Abs. 2 ArbGG kann unter den dort genannten Voraussetzungen von der Darstellung des Tatbestandes nur dann abgesehen werden, wenn das Berufungsurteil unzweifelhaft nicht der Revision unterliegt (§ 313a Abs. 1 Satz 1 ZPO). § 69 Abs. 3 ArbGG verlangt für Urteile, gegen die die Revision statthaft ist, eine gedrängte Darstellung des Sach- und Streitstandes auf der Grundlage der mündlichen Vorträge der Parteien.

Quelle: BAG 30.09.2010 – 2 AZR 160/09

19. Welche dienst-, personal- und arbeitsrechtlichen Befugnisse sowie welche Dienstvorgesetzten- und Vorgesetztenfunktion übt nach § 44d Abs. 4 SGB II die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer der gemeinsamen Einrichtung über die

Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus, denen in der gemeinsamen Einrichtung Tätigkeiten zugewiesen worden sind, und welche Befugnisse sind hiervon ausgenommen?

Richtige Antwort: Nach § 44d Abs. 4 SGB II übt die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer der gemeinsamen Einrichtung über die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen in der gemeinsamen Einrichtung Tätigkeiten zugewiesen worden sind, die dienst-, personal- und arbeitsrechtlichen Befugnisse sowie die Dienstvorgesetzten- und Vorgesetztenfunktion aus mit Ausnahme der Befugnisse zur Begründung und Beendigung der mit den Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehenden Rechtsverhältnisse.

Quelle: BAG 19.12.2018 – 7 ABR 80/16

20. Unter welchen Voraussetzungen ist ein Recht verwirkt, und was ist dabei unter Zeitmoment und Umstandsmoment zu verstehen?

Richtige Antwort: Ein Recht ist verwirkt, wenn der Berechtigte sein Recht über einen bestimmten Zeitraum hin nicht geltend gemacht hat, obwohl er dazu in der Lage war (sog. Zeitmoment) und sich der Schuldner wegen dieser Untätigkeit des Berechtigten bei objektiver Beurteilung darauf eingerichtet hat und nach dem gesamten Verhalten des Berechtigten darauf einrichten durfte, dass dieser das Recht in Zukunft nicht geltend machen werde, so dass ihm insgesamt deshalb dessen Befriedigung nicht zuzumuten ist (sog. Umstandsmoment).

Quelle: BAG 18.02.1992 – 9 AZR 118/91

21. Unter welchen Voraussetzungen und zu welchem Zeitpunkt gilt nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer als zustande gekommen, und unter welcher Voraussetzung sind nach § 9 Nr. 1 AÜG Verträge zwischen Verleihern und Entleihern sowie zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern unwirksam?

Richtige Antwort: Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen, wenn der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer nach § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam ist. Gemäß § 9 Nr. 1 AÜG sind Verträge zwischen Verleihern und Entleihern sowie zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern unwirksam, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 AÜG erforderliche Erlaubnis hat

Quelle: BAG 10.12.2013 – 9 AZR 51/13

22. Wie hat das Gericht zu verfahren, wenn ihm für die im Zusammenhang mit der krankheitsbedingten Kündigung und der negativen Gesundheitsprognose zu prüfenden medizinischen Fragen die erforderliche Fachkunde fehlt?

Richtige Antwort: Fehlt dem Gericht die erforderliche Fachkunde für die in diesem Zusammenhang zu prüfenden medizinischen Fragen, so hat es das Gutachten eines Arbeitsmediziners einzuholen, ob aufgrund der vorliegenden Tatsachen bei der Klägerin die ernste Besorgnis weiterer Erkrankungen gerechtfertigt ist, ggf. auch auf eine Benennung der behandelnden Ärzte hinzuwirken und diese als sachverständige Zeugen zu vernehmen.

Quelle: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 16.01.2020 - 26 Sa 1200/19

23. Welche Anforderungen muss ein Berufungsurteil nach § 69 Abs. 3 ArbGG an seinen Tatbestand erfüllen, unter welcher Voraussetzung kann nach § 69 Abs. 2 ArbGG von der Darstellung des Tatbestandes abgesehen werden, und was verlangt § 69 Abs. 3 ArbGG für Urteile, gegen die die Revision statthaft ist?

Richtige Antwort: Das Berufungsurteil muss einen den Anforderungen des § 69 Abs. 3 ArbGG genügenden Tatbestand enthalten. Nach § 69 Abs. 2 ArbGG kann unter den dort genannten Voraussetzungen von der Darstellung des Tatbestandes nur dann abgesehen werden, wenn das Berufungsurteil unzweifelhaft nicht der Revision unterliegt (§ 313a

Abs. 1 Satz 1 ZPO). § 69 Abs. 3 ArbGG verlangt für Urteile, gegen die die Revision statthaft ist, eine gedrängte Darstellung des Sach- und Streitstandes auf der Grundlage der mündlichen Vorträge der Parteien.

Quelle: BAG 18.05.2006 – 6 AZR 627/05

24. Unter welchen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegenhalten, wenn er dem Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine monatlich wiederkehrende Leistung schuldet, deren Höhe sich nach dem vom Arbeitnehmer im letzten Beschäftigungsmonat erhaltenen Nettoentgelt bestimmt?

Richtige Antwort: Schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine monatlich wiederkehrende Leistung, deren Höhe sich nach dem vom Arbeitnehmer im letzten Beschäftigungsmonat erhaltenen Nettoentgelt bestimmt, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegenhalten, wenn der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund die Lohnsteuerklasse zu Lasten des Arbeitgebers wechselt, um Anspruch auf eine höhere Überbrückungsbeihilfe zu erwerben.

Quelle: BAG 09.09.2003 – 9 AZR 605/02

25. Was ermöglicht die Härtefallklausel des § 28 HmbZVG der zuständigen Behörde, und unter welcher Voraussetzung kann eine solche Härte insbesondere entstehen?

Richtige Antwort: Betriebliche Altersversorgung; Ruhegeld nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz; Nach der Härtefallklausel in § 28 Hamburgisches Zusatzversorgungsgesetz (HmbZVG) kann die zuständige Behörde Unbilligkeiten und Härten ausgleichen, die sich im Einzelfall aus der Anwendung des Gesetzes ergeben. Eine solche Härte kann entstehen, wenn infolge eines Systemwechsels in der zugesagten Gesamtversorgung die Anrechnung einer fiktiven gesetzlichen Rente bei einer von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreiten Arbeitnehmerin zu unbilligen Ergebnissen führt.

Quelle: BAG, Urteil vom 23.2.2021 – 3 AZR 53/20

26. Welche Zeiten stehen den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 gleich, und welche Voraussetzungen gelten dabei für Sonderurlaub sowie für sonstige Unterbrechungen?

Richtige Antwort: Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich: Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen, Zeiten eines bezahlten Urlaubs, Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat, Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr, Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Quelle: BAG 27.04.2017 – 6 AZR 459/16

27. Unter welchen Voraussetzungen kommt im Kostenfestsetzungsverfahren eine Erstattung der geltend gemachten Kosten in Betracht, wenn sich eine Partei durch einen Verband vertreten lässt, und zählt der Beitrag, den das Mitglied eines Verbands nach der Verbandssatzung allein aufgrund seiner Mitgliedschaft zu entrichten hat, zu den Vertretungskosten?

Richtige Antwort: Eine Erstattung kommt allerdings nur in Betracht, wenn der Partei die im Kostenfestsetzungsverfahren geltend gemachten Kosten tatsächlich erwachsen (vgl. BAG 18. November 2015 - 10 AZB 43/15, Rn. 30). Dies setzt voraus, dass die Partei, die sich durch einen Verband vertreten lässt, dem Verband nach dessen Satzung die Erstattung von Aufwendungen schuldet (vgl. GK-ArbGG/Schleusener § 12a Rn. 85). Nicht zu den Vertretungskosten zählt der Beitrag, den das Mitglied eines Verbands nach der Verbandssatzung allein aufgrund seiner Mitgliedschaft zu entrichten hat.

Quelle: LAG Berlin-Brandenburg 26 Ta (Kost) 6081/23

28. Unter welchen Voraussetzungen hängt die Entscheidung eines Rechtsstreits ganz oder teilweise von einer kartellrechtlichen Vorfrage ab, und was ist dafür erforderlich?

Richtige Antwort: Dahingestellt bleiben kann, welcher Ansicht zu folgen ist. Denn die Entscheidung hängt nicht von einer kartellrechtlichen Vorfrage ab. Die Entscheidung eines Rechtsstreits hängt ganz oder teilweise von einer kartellrechtlichen Vorfrage ab, wenn die mehr als entfernte Möglichkeit besteht, dass für die Entscheidung eine Frage vorgreiflich ist, die nach dem Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen zu entscheiden ist, oder in den Anwendungsbereich von Art. 101 oder 102 AEUV fällt. Dafür ist es erforderlich, einen kartellrechtlich relevanten Sachverhalt aufzuzeigen.

Quelle: LAG Berlin-Brandenburg 21 Ta 90/17

29. Wer ist in dem Fall Arbeitgeber und welches Kündigungsschutzrecht ist bei der Kündigung dieses Vertrages zu beachten, wenn sich ein Arbeitnehmer in einem dem deutschen Recht unterliegenden Vertrag verpflichtet, seine Arbeitsleistung im Rahmen eines ergänzenden Dienstvertrages mit einem ausländischen, konzernzugehörigen Unternehmen zu erbringen, und der Vertragspartner sich vorbehält, dem Arbeitnehmer selbst Weisungen und dienstliche Anordnungen zu erteilen und jederzeit ein neues zum Konzern gehörendes Unternehmen für den weiteren Auslandseinsatz des Arbeitnehmers zu bestimmen?

Richtige Antwort: Verpflichtet sich ein Arbeitnehmer in einem dem deutschen Recht unterliegenden Vertrag, seine Arbeitsleistung im Rahmen eines ergänzenden Dienstvertrages mit einem ausländischen, konzernzugehörigen Unternehmen zu erbringen, und behält sich der Vertragspartner vor, dem Arbeitnehmer selbst Weisungen und dienstliche Anordnungen zu erteilen und jederzeit ein neues zum Konzern gehörendes Unternehmen für den weiteren Auslandseinsatz des Arbeitnehmers zu bestimmen, so ist der Vertragspartner selbst Arbeitgeber und bei der Kündigung dieses Vertrages hat er deutsches Kündigungsschutzrecht zu beachten.

Quelle: BAG 21.01.1999 – 2 AZR 648/97

30. Wann liegen dringende betriebliche Erfordernisse vor, und was muss bei einer Betriebsstilllegung zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs seitens des Arbeitgebers vorliegen?

Richtige Antwort: Dringende betriebliche Erfordernisse liegen vor, wenn die Umsetzung einer unternehmerischen Organisationsentscheidung auf der betrieblichen Ebene spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist zu einem voraussichtlich dauerhaften Wegfall des Bedarfs an einer Beschäftigung führt. Bei einer Betriebsstilllegung muss der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs den ernsthaften und endgültigen Entschluss zur Stilllegung gefasst haben, der bereits 'greifbare Formen' angenommen haben muss.

Quelle: Arbeitsgericht Köln vom 24.05.2024 - 19 Ca 862/24

31. Worauf bezieht sich § 6 Absatz 2 der Ruhegeldrichtlinien bei der Anrechnung, und wem bürdet er welche Last auf?

Richtige Antwort: Die Regelung der §§ 6 und 7 der Ruhegeldrichtlinien ergibt eine differenzierte Antwort auf die Frage, wer welche Nachteile aus der vorzeitigen Inanspruchnahme der gesetzlichen Rentenversicherung zu tragen hat. § 6 Absatz 2 bezieht sich bei der Anrechnung auf die tatsächliche gezahlte Rente und bürdet damit dem Arbeitgeber die Last auf, die dadurch entsteht, dass der anrechenbare Teil der gesetzlichen Sozialversicherungsrente infolge des vorzeitigen Rentenbezuges geringer ausfällt, als bei einem Abwarten bis zum 65. Lebensjahr.

Quelle: LAG Köln 23.06.2008 – 5 Sa 438/08

32. Wie ist bei einer Kündigung nach § 626 BGB gegenüber einem Betriebsratsmitglied wegen einer Beleidigung am Arbeitsplatz der Einzelfall zu bewerten, und welche Umstände sind bei der dabei vorzunehmenden Interessenabwägung regelmäßig zu berücksichtigen?

Richtige Antwort: Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen (BAG vom 10.06.2010, 2 AZR 541/09; BAG vom 07.07.2011, 2 AZR 355/10). Bei dieser Interessenabwägung ist regelmäßig zu berücksichtigen das Gewicht und die Auswirkungen der Vertragsverletzung - etwa im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlustes - der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf (so z. B. BAG vom 28.01.2010, 2 AZR 1008/08, juris).

Quelle: ArbG Mönchengladbach 6 Ca 3526/11

33. Unter welchen Voraussetzungen muss nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein nationales letztinstanzliches Gericht in einem bei ihm schwebenden Verfahren, in dem sich eine Frage des Unionsrechts stellt, seiner Vorlagepflicht nachkommen, und welche Feststellungen lassen diese Vorlagepflicht entfallen?

Richtige Antwort: Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss ein nationales letztinstanzliches Gericht seiner Vorlagepflicht nachkommen, wenn sich in einem bei ihm schwebenden Verfahren eine Frage des Unionsrechts stellt, es sei denn, das Gericht hat festgestellt, dass diese Frage nicht entscheidungserheblich ist, dass die betreffende unionsrechtliche Bestimmung bereits Gegenstand einer Auslegung durch den EuGH war oder dass die richtige Anwendung des Unionsrechts derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel keinerlei Raum bleibt.

Quelle: BAG 09.09.2015 – C-72/14 und C-197/14

34. Wann muss sich ein Arbeitgeber die Kenntnis einer nicht kündigungsberechtigten Person für den Fristbeginn zurechnen lassen?

Richtige Antwort: Die Kenntnis einer nicht kündigungsberechtigten Person muss sich der Arbeitgeber für den Fristbeginn zurechnen lassen, wenn diese Person eine herausgehobene Position und Funktion im Betrieb innehat sowie tatsächlich und rechtlich in der Lage ist, den Sachverhalt so umfassend zu klären, dass mit ihrem Bericht der Kündigungsberechtigte ohne weitere Nachforschungen seine (Kündigungs-)Entscheidung abgewogen treffen kann, und wenn die Verspätung, mit der er in eigener Person Kenntnis erlangt hat, auf einer unsachgemäßen Organisation des Betriebs beruht.

Quelle: LAG Baden-Württemberg vom 03.11.2021 10 Sa 7/21

35. Wozu ist eine Abmahnung grundsätzlich erforderlich, und unter welchen Voraussetzungen bedarf es ausnahmsweise keiner Abmahnung?

Richtige Antwort: Eine Abmahnung ist grundsätzlich erforderlich, um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv zu beeinflussen. Einer Abmahnung bedarf es allerdings dann nicht, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft selbst nach Abmahnung nicht zu erwarten ist oder es sich um eine so schwerwiegende Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist (BAG 10.06.2010 – 2 AZR 543/09 – Rn. 37).

Quelle: ArbG Düsseldorf 12 Ca 5121/18

36. Unter welchen Voraussetzungen kommt ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung/Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber bzw. Erwerber grundsätzlich in Betracht?

Richtige Antwort: Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung/Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber bzw. Erwerber kommt grundsätzlich in Betracht, wenn es trotz einer ursprünglich vorgesehenen Stilllegung des Betriebes oder eines Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit aus anderen Gründen und einer infolge dessen wirksam ausgesprochenen Kündigung aus betriebsbedingten Gründen im Sinne des § 1 KSchG nachträglich zu einem Betriebsübergang und damit zur Fortführung des Betriebes oder der Entstehung einer anderen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer kommt.

Quelle: BAG 27.02.1997 – 2 AZR 160/96

37. Wann liegt eine mittelbare Diskriminierung wegen Behinderung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i Richtlinie 2000/78/EG vor, und wann ist eine solche trotz einer entsprechenden Benachteiligung nicht gegeben?

Richtige Antwort: Jedoch liegt eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i Richtlinie 2000/78/EG vor. Eine solche ist gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer Behinderung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, dass diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Quelle: LAG Hamm vom 28.03.2017 14 Sa 312/16

38. Welche Rechtsfolgen gelten für den Betriebserwerber hinsichtlich der Erbringung eigener Versorgungsleistungen und der Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten, wenn die Arbeitnehmer des übergehenden Betriebes zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs keine Versorgungsanwartschaft erworben hatten?

Richtige Antwort: Sofern Arbeitnehmer des übergehenden Betriebes zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs keine Versorgungsanwartschaft erworben hatten, steht es dem Erwerber grundsätzlich frei, ob und in welcher Höhe er Versorgungsleistungen erbringen will. Daher ist der Betriebserwerber nicht nach § 613a BGB verpflichtet, bei der Berechnung von Versorgungsleistungen auf Grund einer eigenen Versorgungszusage solche Beschäftigungszeiten anzurechnen, die von ihm übernommene Arbeitnehmer bei einem früheren Betriebsinhaber zurückgelegt haben

Quelle: BAG 30.08.1979 – 3 AZR 58/78

39. Wann liegt im Kontext von Mutterschutzgesetz, Stillbeschäftigungsverbot, Gefährdungsbeurteilung und zahnärztlicher Tätigkeit eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne des § 9 Abs. 2 MuSchG vor, und wann gilt eine unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen?

Richtige Antwort: Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne des § 9 Abs. 2 MuSchG liegt vor, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Dabei gilt eine unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Person oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Quelle: Arbeitsgericht Karlsruhe vom 10.09.2025 - 5 Ca 95/25

40. Durch welches Gesetz ist das Recht der Berufs- und Erwerbsminderung zwischenzeitlich geändert worden, wie ist zu verfahren, wenn Versorgungsordnungen nach wie vor die bisherigen gesetzlichen Begriffe verwenden, und wie sind die Begriffe Erwerbs- und Berufsfähigkeit im Allgemeinen auszulegen?

Richtige Antwort: Zwischenzeitlich ist allerdings das Recht der Berufs- und Erwerbsminderung durch das Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit geändert worden. Sofern Versorgungsordnungen nach wie vor die bisherigen gesetzlichen Begriffe verwenden, muss nach den Umständen des Einzelfalls bestimmt werden, was mit den Begriffen Erwerbs- und Berufsfähigkeit gemeint ist. Im allgemeinen wird man die Begriffe Erwerbs- und

Berufsfähigkeit im Sinne der Sozialversicherungsgesetze vor Inkrafttreten des AVmG ab dem 01.01.2001 auslegen.

Quelle: LAG Niedersachsen 3 Sa 1034/06 B

41. Welchem Zweck dient die eigenhändige Unterschrift bei einer schriftlichen Prozesshandlung, und unter welchen Voraussetzungen kann das Fehlen einer Unterschrift ausnahmsweise unschädlich sein?

Richtige Antwort: Die eigenhändige Unterschrift soll die Identifizierung des Urhebers der schriftlichen Prozesshandlung ermöglichen und dessen unbedingten Willen zum Ausdruck bringen, die Verantwortung für den Inhalt des Schriftsatzes zu übernehmen und diesen bei Gericht einzureichen. Das Fehlen einer Unterschrift kann ausnahmsweise unschädlich sein, wenn – ohne Beweisaufnahme – aufgrund anderer Umstände zweifelsfrei feststeht, dass der Prozessbevollmächtigte die Verantwortung für den Inhalt des Schriftsatzes übernommen hat

Quelle: BAG 05.08.2009 – 10 AZR 692/08

42. Unter welchen Voraussetzungen und nach welchem Maßstab handelt ein Arbeitnehmer im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts schuldhaft, und wie unterscheidet sich dieser Maßstab von der Haftung für Sorgfalt in eigenen Angelegenheiten nach § 277 BGB?

Richtige Antwort: Schuldhaft im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts handelt deshalb nur der Arbeitnehmer, der in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt. Dabei ist – anders als bei der Haftung für Sorgfalt in eigenen Angelegenheiten nach § 277 BGB – von einem objektiven Maßstab auszugehen. Erforderlich ist ein grober oder gröblicher Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen und damit ein besonders leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten

Quelle: BAG 18.03.2015 – 10 AZR 99/14

43. Was ist ein Kündigungsgrund im Sinne des § 1 KSchG, welche Bedeutung hat grundsätzlich das Motiv des Kündigenden, und wann gilt hiervon ausnahmsweise etwas anderes?

Richtige Antwort: Kündigungsgrund im Sinne des § 1 KSchG ist jeder Sachverhalt, der das Arbeitsverhältnis objektiv mit dem Gewicht eines nach § 1 KSchG erheblichen Grundes belastet. Liegt ein solcher Sachverhalt vor, ist grundsätzlich das Motiv des Kündigenden unerheblich (vgl. BAG, Urt. v. 02. Juni 1960 – 2 AZR 91/58, BAGE 9, 263 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB). Eine Ausnahme gilt nur in besonders krassen Fällen dann, wenn eine Kündigung nur auf verwerfliche Gründe gestützt und damit sittenwidrig ist (vgl. BAG, Urt. v. 19. Juni 1973 – 2 AZR 464/72, AP Nr. 32 zu § 138 BGB).

Quelle: LAG Baden-Württemberg 15 Sa 21/03

44. Nach welchem Maßstab und aus welchem Zeitpunkt ist die Erforderlichkeit der Kostenverursachung zu beurteilen, und unter welcher Voraussetzung ist die Erforderlichkeit grundsätzlich zu bejahen?

Richtige Antwort: Die Erforderlichkeit der Kostenverursachung ist nicht rückblickend nach einem rein objektiven Maßstab, sondern vom Zeitpunkt der Entscheidung des Betriebsrates aus zu beurteilen. Grundsätzlich ist die Erforderlichkeit zu bejahen, wenn der Betriebsrat wie ein vernünftiger Dritter bei gewissenhafter Überlegung und verständiger Abwägung aller Umstände zu dem Ergebnis gelangen durfte, der Kostenaufwand sei für die Betriebsratstätigkeit notwendig.

Quelle: Arbeitsgericht Kassel vom 28.07.2016 - 9 BV 3/16

45. Was ist bei der Auslegung von Zuständigkeitsnormen zu beachten, und unter welchen Voraussetzungen verstößt die Auslegung von Zuständigkeitsnormen durch die Gerichte

gegen Artikel 101 Abs. 1 S. 2 GG?

Richtige Antwort: Zu beachten ist bei der Auslegung von Zuständigkeitsnormen ist Artikel 101 Abs. 1 S. 2 GG. Die Auslegung von Zuständigkeitsnormen durch die Gerichte verstößt dann gegen Artikel 101 Abs. 1 S. 2 GG, wenn sie bei verständiger Würdigung der das Grundgesetz beherrschenden Gedanken nicht mehr verständlich erscheint und offensichtlich unhaltbar ist oder wenn dabei die Bedeutung und Tragweite von Artikel 101 Abs. 1 S.2 GG grundlegend verkannt wurde (Bundesverfassungsgericht, Beschluss v. 31.08.1999 – 1 BvR 1389/97 -).

Quelle: LAG Hessen 7 Ta 12/21

46. Wie sind Anträge im Beschlussverfahren nach der ständigen Senatsrechtsprechung auszulegen, und wie ist insbesondere ein Antrag auszulegen, der auf die Feststellung der Unwirksamkeit eines Spruchs einer Einigungsstelle gerichtet ist, mit dem sich diese mit der Begründung, es fehle für den betreffenden Gegenstand an einem Mitbestimmungsrecht, für unzuständig erklärt hat?

Richtige Antwort: Nach der ständigen Senatsrechtsprechung sind Anträge im Beschlussverfahren möglichst so auszulegen, dass sie eine erstrebte Sachentscheidung zulassen. Dementsprechend ist ein Antrag, der auf die Feststellung der Unwirksamkeit eines Spruchs einer Einigungsstelle gerichtet ist, mit dem sich diese mit der Begründung, es fehle für den betreffenden Gegenstand an einem Mitbestimmungsrecht, für unzuständig erklärt hat, regelmäßig dahin auszulegen, es möge das Bestehen eines entsprechenden Mitbestimmungsrechts festgestellt werden

Quelle: BAG 21.07.2009 – 1 ABR 42/08

47. Was versteht man nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 TV-L unter einschlägiger Berufserfahrung, wann handelt es sich um einschlägige Berufserfahrung, und was setzt dies grundsätzlich in Bezug auf die eingruppierungsrechtliche Wertigkeit der Tätigkeit voraus?

Richtige Antwort: Einschlägige Berufserfahrung ist nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 TV-L eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit. Um einschlägige Berufserfahrung handelt es sich demnach, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird oder zumindest gleichartig war. Das setzt grundsätzlich voraus, dass der Beschäftigte die Berufserfahrung in einer Tätigkeit erlangt hat, die in ihrer eingruppierungsrechtlichen Wertigkeit der Tätigkeit entspricht, die er nach seiner Einstellung auszuüben hat.

Quelle: BAG 27.03.2014 – 6 AZR 571/12

48. Wodurch ist die wissenschaftliche Dienstleistung nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode gekennzeichnet, was kann zur wissenschaftlichen Dienstleistung gehören, und unter welcher Voraussetzung ist eine Lehrtätigkeit eine wissenschaftliche Betätigung?

Richtige Antwort: Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern. Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Wissenschaftliche Betätigung ist eine Lehrtätigkeit aber nur dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt.

Quelle: LAG Hessen 2 Sa 870/13

49. Wonach richtet sich die Bestimmung der Verfahrensart (Urteils- oder Beschlussverfahren), wodurch wird der maßgebliche Streitgegenstand bestimmt, und was ist bei einer Anspruchskonkurrenz zwischen individualrechtlichen und kollektivrechtlichen Ansprüchen für die Verfahrensart entscheidend?

Richtige Antwort: Die Bestimmung der Verfahrensart (Urteils- oder Beschlussverfahren) richtet sich nach dem Streitgegenstand, der durch den Antrag und den zugrunde liegenden Lebenssachverhalt bestimmt wird. Bei einer Anspruchskonkurrenz zwischen individualrechtlichen und kollektivrechtlichen Ansprüchen ist für die Verfahrensart entscheidend, ob sich das Verfahren auf das betriebsverfassungsrechtliche Verhältnis der Betriebspartner bezieht.

Quelle: Hessisches Landesarbeitsgericht vom 04.01.2018 - 15 Ta 310/17

50. Unter welchen Voraussetzungen entfällt die Anpassungsprüfungs- und Anpassungsentscheidungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 BetrAVG bei Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse?

Richtige Antwort: Die Anpassungsprüfungs- und Anpassungsentscheidungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 BetrAVG entfällt bei Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden und der Rechnungszins den aufsichtsbehördlich genehmigten Höchstzinssatz nicht überschreitet.

Quelle: Arbeitsgericht Frankfurt am Main vom 15.09.2011 - 11 Ca 2347/11

51. Unter welchen Voraussetzungen ist gemäß § 15 Abs. 1 S. 1 KSchG die Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats unzulässig, und ab welchem Zeitpunkt tritt der besondere Kündigungsschutz des § 15 Abs. 1 S. 1 KSchG bei einem Ersatzmitglied des Betriebsrats ein?

Richtige Antwort: Gemäß § 15 Abs. 1 S. 1 KSchG ist die Kündigung eines Mitgliedes des Betriebsrates unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen und dass die nach § 103 des BetrVG erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Bei Ersatzmitgliedern des Betriebsrates ist zu differenzieren. Der besondere Kündigungsschutz des § 15 Abs. 1 S. 1 KSchG tritt bei einem Ersatzmitglied erst mit der Amtsausübung ein.

Quelle: ArbG Wuppertal 7 Ca 1658/09

52. Welchem Umstand ist bei den Anforderungen an die Unterrichtung des Personalrats über die Gründe einer Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses Rechnung zu tragen, und wonach richtet sich der Inhalt der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers?

Richtige Antwort: Bei den Anforderungen an die Unterrichtung des Personalrats über die Gründe einer Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Wartezeit der beiderseitigen Überprüfung der Arbeitsvertragsparteien dient. Der Inhalt der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers richtet sich daher nicht nach den objektiven Merkmalen der Kündigungsgründe des noch nicht anwendbaren § 1 KSchG, sondern nach den Umständen, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kündigungsentschluss herleitet.

Quelle: BAG 22.04.2010 – 6 AZR 828/08

53. Erfasst die materielle Rechtskraft eines familiengerichtlichen Beschlusses über den Versorgungsausgleich nach der Rechtsprechung des BAG die Vorfrage, ob und in welchem Umfang einem der Ehegatten gegen seinen Arbeitgeber oder einen externen Versorgungsträger künftige Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zustehen?

Richtige Antwort: Prozessuales; Materielle Rechtskraft eines familiengerichtlichen Beschlusses über Versorgungsausgleich erfasst nicht die Vorfrage nach Bestehen von künftigen Ansprüchen aus betrieblicher Altersversorgung; Die materielle Rechtskraft eines familiengerichtlichen Beschlusses über den Versorgungsausgleich erfasst nicht die Vorfrage, ob und in welchem Umfang einem der Ehegatten gegen seinen Arbeitgeber oder einen externen Versorgungsträger künftige Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zustehen.

Quelle: BAG, Urteil v. 26.4.2018 – 3 AZR 738/16

54. Wann liegt im Rahmen der Insolvenzanfechtung bei einer Zahlung über das Konto eines Dritten Inkongruenz vor, und worauf kommt es bei der Beurteilung, ob dies der Fall ist, allein an?

Richtige Antwort: Inkongruenz liegt vor, wenn die konkrete Deckungshandlung vom Inhalt des Schuldverhältnisses abweicht, das zwischen Insolvenzgläubiger und Schuldner besteht, sofern die Abweichung von der nach dem Inhalt des Anspruchs typischen und gesetzmäßigen Erfüllung mehr als geringfügig ist und nicht mehr der Verkehrssitte oder Handelsbräuchen entspricht. Für die Beurteilung, ob dies der Fall ist, kommt es allein darauf an, ob die konkrete Deckungshandlung objektiv vom Inhalt des Schuldverhältnisses abweicht

Quelle: BAG 13.11.2014 – 6 AZR 869/13

55. Wie verhalten sich Betriebsveräußerung und Betriebsstilllegung nach ständiger Rechtsprechung zueinander, worauf kommt es bei der Beurteilung des Kündigungsgrundes an, und unter welcher Voraussetzung ist eine vom Arbeitgeber mit einer Stilllegungsabsicht begründete Kündigung sozial gerechtfertigt?

Richtige Antwort: Betriebsveräußerung und Betriebsstilllegung schließen sich systematisch aus (st. Rspr., BAG 14. Mai 2020 – 6 AZR 235/19 – Rn. 91; 27. Februar 2020 – 8 AZR 215/19 – Rn. 78; 21. Mai 2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; 16. Februar 2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 39). Dabei kommt es auf das tatsächliche Vorliegen des Kündigungsgrundes und nicht auf die vom Arbeitgeber gegebene Begründung an. Eine vom Arbeitgeber mit einer Stilllegungsabsicht begründete Kündigung ist nur sozial gerechtfertigt, wenn sich die (geplante) Maßnahme objektiv als Betriebsstilllegung und nicht als Betriebsveräußerung darstellt.

Quelle: Arbeitsgericht Düsseldorf 06.05.2021 – 9 Ca 1055/21

56. Nach welcher Vorschrift und unter Anwendung welcher gerichtlichen Wertvorschrift ist der Gegenstandswert der vorgerichtlichen anwaltlichen Tätigkeit zu bestimmen, wenn eine Arbeitnehmerin einen Rechtsanwalt mit der Wahrnehmung ihrer Interessen beauftragt, weil der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beenden möchte, und gilt dies auch dann, wenn durch die anwaltliche Tätigkeit ein Aufhebungsvertrag mit einer Abfindungsvereinbarung zustande kommt, ohne dass ein gerichtliches Verfahren eingeleitet wird?

Richtige Antwort: Beauftragt eine Arbeitnehmerin einen Rechtsanwalt mit der Wahrnehmung ihrer Interessen, weil der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beenden möchte, so ist der Gegenstandswert der vorgerichtlichen anwaltlichen Tätigkeit entsprechend § 8 Abs. 1 Satz 2 BRAGO unter Anwendung der gerichtlichen Wertvorschrift des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG zu bestimmen. Das gilt auch dann, wenn durch die anwaltliche Tätigkeit ein Aufhebungsvertrag mit einer Abfindungsvereinbarung zustande kommt, ohne daß ein gerichtliches Verfahren eingeleitet wird.

Quelle: BAG 16.05.2000 – 9 AZR 279/99

57. Unter welcher Voraussetzung kann ein Aufhebungsvertrag im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang nichtig sein, und unter welchen Umständen ist dies anzunehmen?

Richtige Antwort: Ein Aufhebungsvertrag im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang kann nichtig sein, wenn er objektiv der Umgehung der zwingenden Rechtsfolgen des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB dient. Dies ist anzunehmen, wenn die Arbeitnehmer mit dem Hinweis auf eine geplante Betriebsveräußerung und bestehende Arbeitsplatzangebote des Betriebserwerbers veranlasst werden, ihre Arbeitsverhältnisse mit dem Betriebsveräußerer selbst fristlos zu kündigen oder Auflösungsverträgen zuzustimmen, um mit dem Betriebserwerber neue Arbeitsverträge abschließen zu können.

Quelle: Arbeitsgericht Siegburg vom 16.12.2009 - 2 Ca 1663/09 G

58. Welcher Rechtscharakter kommt dem Tarifbegriff „wesentlich“ in der Voraussetzungskombination „wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation“ zu, und welche Prüfung kann das Revisionsgericht bei der Anwendung eines solchen unbestimmten Rechtsbegriffs durch das Berufungsgericht nur vornehmen?

Richtige Antwort: Der Tarifbegriff "wesentlich" in der Voraussetzungskombination "wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation" ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Bei der Anwendung eines solchen Rechtsbegriffs durch das Berufungsgericht kann das Revisionsgericht nur prüfen, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff als solcher verkannt hat, ob es bei der Subsumtion Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist.

Quelle: BAG 29.08.2007 – 4 AZR 552/06

59. Wann liegt eine Divergenz vor, welche Entscheidung muss der Beschwerdeführer bezeichnen, und was muss er darlegen?

Richtige Antwort: Eine Divergenz liegt vor, wenn der anzufechtende Beschluss von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder eines anderen im Gesetz genannten Gerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht; der Beschwerdeführer muss die Entscheidung, von der der Beschluss des Landesarbeitsgerichts abweicht, bezeichnen und darlegen, dass der anzufechtende Beschluss einen allgemeinen, die Entscheidung tragenden Rechtssatz aufgestellt hat, der von einem in einer divergenzfähigen Entscheidung aufgestellten Rechtssatz abweicht.

Quelle: BAG 1 ABN 27/12

60. Wird ein Hauptantrag durch das Landesarbeitsgericht abgewiesen und nach einem Hilfsantrag erkannt, unter welcher Voraussetzung kann im Revisionsverfahren über den Hauptantrag entschieden werden, wann erwächst die Abweisung des Hauptantrags in Rechtskraft, und welche Folge tritt ein, wenn nur der Beklagte Revision einlegt?

Richtige Antwort: Prozessuales; Abweisung eines Hauptantrags und Erkennen nach Hilfsantrag durch LAG - Abweisung des Hauptantrags erwächst in Rechtskraft wenn nicht der hierdurch beschwerte Kläger selbst die Revision verfolgt; Wird ein Hauptantrag durch das Landesarbeitsgericht abgewiesen und nach einem Hilfsantrag erkannt, setzt eine Entscheidung über den Hauptantrag im Revisionsverfahren voraus, dass der durch die Abweisung dieses Antrags beschwerte Kläger die Revision oder Anschlussrevision verfolgt. Legt nur der Beklagte Revision ein, erwächst die Abweisung des Hauptantrags in Rechtskraft.

Quelle: BAG, Urteil vom 20.9.2017 - 6 AZR 474/16 - Leitsatz

61. Wonach richtet sich die Abgrenzung zwischen hoheitlicher und nicht-hoheitlicher Staatstätigkeit bei der Frage der Staatenimmunität, was ist bei Arbeitsverhältnissen dafür maßgebend, ob die dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben hoheitlich oder nicht-hoheitlich sind, und wie ist die Tätigkeit von Lehrern an einer allgemeinbildenden staatlichen oder staatlich anerkannten Schule einzuordnen?

Richtige Antwort: Die Abgrenzung zwischen hoheitlicher und nicht-hoheitlicher Staatstätigkeit bei der Frage der Staatenimmunität richtet sich nach dem rechtlichen Charakter des konkreten staatlichen Handelns. Bei Arbeitsverhältnissen ist maßgebend, ob die dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben ihrer Art nach hoheitlich oder nicht-hoheitlich sind; die Tätigkeit von Lehrern an einer allgemeinbildenden staatlichen oder staatlich anerkannten Schule ist nicht hoheitlich geprägt.

Quelle: Bundesarbeitsgericht vom 25.04.2013 - 2 AZR 80/12

62. Wie ist die Tendenzeigenschaft eines Unternehmens im Sinne des § 118 BetrVG zu bestimmen, welche Bedeutung haben dabei die Gewinnerzielungsabsicht sowie gesellschaftsrechtliche Verflechtungen mit anderen Unternehmen, und führt die

Tendenzeigenschaft eines herrschenden Unternehmens automatisch zum Tendenzschutz für das abhängige Unternehmen?

Richtige Antwort: Auf dessen Gewinnerzielungsabsicht kommt es nicht an. Die Tendenz-eigenschaft ist anhand des Unternehmens zu bestimmen; gesellschaftsrechtliche Verflechtungen mit anderen Unternehmen bleiben außer Betracht. Sind mehrere Unternehmen in einem Konzern oder in anderer Weise verbunden, kommt es ausschließlich auf das Unternehmen an, dessen Tendenzeigenschaft jeweils gesondert zu prüfen ist. Die Tendenzeigenschaft des herrschenden Unternehmens führt daher nicht automatisch zum Tendenzschutz für das abhängige Unternehmen.

Quelle: LAG Niedersachsen 04.03.2025 – 10 TaBV 56/24

63. Welche Anforderungen sind an eine mit dem Interessenausgleich eingereichte Namensliste zu stellen, damit sie als Bestandteil des Interessenausgleichs ausgewiesen ist, und wann liegt bei einem aus mehreren Blättern bestehenden Text des Interessenausgleichs eine einheitliche Urkunde im Sinne des § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB vor?

Richtige Antwort: Wird der Interessenausgleich mit Namensliste eingereicht, so muss letztere ein äußeres Merkmal aufweisen, dass sie als Bestandteil des Interessenausgleichs ausweist. Hierfür ist grundsätzlich eine feste Verbindung der Namensliste mit dem Interessenausgleich erforderlich. Besteht der Text des Interessenausgleichs selbst aus mehreren Blättern, so liegt eine einheitliche Urkunde im Sinne des § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB allerdings schon dann vor, wenn sich aus dem Inhalt der Blätter deren Einheit ergibt.

Quelle: Arbeitsgericht Herne vom 30.10.2012 - 4 Ca 1237/12

64. Welche Umstände muss eine Berufungsbegründung gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO bezeichnen, wie ist bei mehreren Streitgegenständen zu verfahren, welche Folge tritt ein, wenn die Begründung zu einem Streitgegenstand fehlt, und unter welcher Voraussetzung gilt ausnahmsweise etwas anderes?

Richtige Antwort: Eine Berufungsbegründung muss gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs denknotwendig von der des anderen abhängt

Quelle: BAG 26.04.2017 – 10 AZR 275/16

65. Unter welcher Voraussetzung ist ein Zwischenzeugnis zuzusprechen, unter welcher Voraussetzung ist die prozessuale Weiterbeschäftigung geschuldet, und wofür spricht die vergleichbare Interessenlage?

Richtige Antwort: Konsequenterweise ist vielmehr ein Zwischenzeugnis nur dann zuzusprechen, wenn eine Interessenabwägung mit Blick auf den Erfolg des Kündigungsschutzantrags ergibt, dass eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses besteht. Unter derselben Voraussetzung ist auch die prozessuale Weiterbeschäftigung geschuldet. Die vergleichbare Interessenlage spricht für einen Gleichlauf der Ansprüche auf prozessuale Weiterbeschäftigung und auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses.

Quelle: ArbG Koblenz 4 Ca 982/23

66. Worauf erstreckt sich die Einstandspflicht des Arbeitgebers für Leistungen einer Pensionskasse bei einer beitragsorientierten Leistungszusage grundsätzlich, und unter welcher Voraussetzung werden Eigenbeiträge des Arbeitnehmers in diese Einstandspflicht einbezogen?

Richtige Antwort: Die Einstandspflicht des Arbeitgebers für Leistungen einer Pensionskasse erstreckt sich bei einer beitragsorientierten Leistungszusage grundsätzlich nur auf den Teil der Rente, der auf den Arbeitgeberbeiträgen beruht.

Für die Einbeziehung von Eigenbeiträgen des Arbeitnehmers in die Einstandspflicht ist eine ausdrückliche oder konkludente 'Umfassungszusage' des Arbeitgebers erforderlich.

Quelle: Bundesarbeitsgericht vom 15.03.2016 - 3 AZR 477/15

67. Bedarf es zur Einlegung eines Rechtsmittels gegen eine den Wahlvorstand beschwerende Entscheidung durch einen ordnungsgemäß beauftragten Verfahrensbevollmächtigten einer gesonderten Beschlussfassung des Wahlvorstands, und zu welchen Prozesshandlungen ermächtigt die einmal erteilte Prozessvollmacht im Außenverhältnis nach welchen Vorschriften und in welchen zeitlichen Grenzen?

Richtige Antwort: Zur Einlegung eines Rechtsmittels gegen eine den Wahlvorstand beschwerende Entscheidung durch einen ordnungsgemäß beauftragten Verfahrensbevollmächtigten bedarf es in der Regel keiner gesonderten Beschlussfassung des Wahlvorstands. Nach den auch im Beschlussverfahren geltenden Vorschriften des § 81 ZPO iVm. § 46 Abs. 2 ArbGG ermächtigt die einmal erteilte Prozessvollmacht im Außenverhältnis – in den zeitlichen Grenzen des § 87 ZPO – zu allen den Rechtsstreit betreffenden Prozesshandlungen einschließlich der Einlegung von Rechtsmitteln.

Quelle: BAG 06.11.2013 – 7 ABR 84/11

68. Unter welchen Voraussetzungen besteht die Verpflichtung zur unaufgeforderten Zusendung von Briefwahlunterlagen gemäß § 24 Abs. 2 WO, und welche Arbeitnehmer fallen nicht unter diese Regelung?

Richtige Antwort: Die Verpflichtung zur unaufgeforderten Zusendung von Briefwahlunterlagen gemäß § 24 Abs. 2 WO setzt voraus, dass der Wahlvorstand positive Kenntnis davon hat, dass Arbeitnehmer aufgrund der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Außendienst, Telearbeit) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden; Arbeitnehmer, die lediglich zufällig wegen Urlaub oder Freischicht nicht anwesend sind, fallen nicht unter diese Regelung.

Quelle: Arbeitsgericht Essen vom 04.11.2014 - 2 BV 42/14

69. Worauf kann das Revisionsgericht die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB bzw. des inhaltsgleichen § 54 Abs. 1 BAT durch das Landesarbeitsgericht nur überprüfen?

Richtige Antwort: Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB bzw. des inhaltsgleichen § 54 Abs. 1 BAT durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 626 BGB Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen eine außerordentliche Kündigung sprechen, beachtet hat.

Quelle: BAG 21.02.2001 – 2 AZR 139/00

70. Unter welchen Voraussetzungen erhält eine unter Abschnitt 1, Abschnitt 2 Ziffer 1 oder Abschnitt 5 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) fallende Lehrkraft, der vorübergehend eine einer höheren Entgeltgruppe zugeordnete Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage?

Richtige Antwort: Wird einer unter Abschnitt 1, Abschnitt 2 Ziffer 1 oder Abschnitt 5 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) fallenden Lehrkraft vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, erhält sie eine persönliche Zulage, wenn die Voraussetzungen – stünde sie im Beamtenverhältnis – für die Zahlung einer Zulage nach dem beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsrecht bei vorübergehender Übertragung der Aufgaben eines höherwertigen Amtes erfüllt wären.

Quelle: BAG 20.03.2024 – 4 AZR 324/22

71. Was umfasst das Streikrecht einer streikführenden Gewerkschaft hinsichtlich der Ansprache der zur Arbeitsniederlegung aufgerufenen Arbeitnehmer, und unter welchen Voraussetzungen kann eine solche Mobilisierung auf einem vom bestreikten Arbeitgeber vorgehaltenen Firmenparkplatz vor dem Betriebsgebäude rechtmäßig sein?

Richtige Antwort: Arbeitskampf; Streikmobilisierung auf Firmenparkplatz kann rechtmäßig sein; Das Streikrecht umfasst die Befugnis einer streikführenden Gewerkschaft, die zur Arbeitsniederlegung aufgerufenen Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Betreten des Betriebes anzusprechen, um sie für die Teilnahme am Streik zu gewinnen. Eine solche Aktion kann - abhängig von den konkreten örtlichen Gegebenheiten - mangels anderer Mobilisierungsmöglichkeiten auch auf einem vom bestreikten Arbeitgeber vorgehaltenen Firmenparkplatz vor dem Betriebsgebäude zulässig sein.

Quelle: BAG, Urteil vom 20.11.2018 - 1 AZR 189/17

72. Unter welcher Voraussetzung ist eine auf einen Eignungs- oder Befähigungsmangel gestützte Kündigung verhältnismäßig, und was ist im Falle einer entzogenen Fahrerlaubnis entscheidend?

Richtige Antwort: Kündigung/Kündigungsschutz; Fahrberechtigung für Triebfahrzeuge - Entziehung der Zusatzbescheinigungen; Wird eine Kündigung auf einen Eignungs- oder Befähigungsmangel gestützt, ist diese nur verhältnismäßig, wenn der Eignungs- oder Befähigungsmangel nach einer vorzunehmenden Prognose nicht in einem vertretbaren Zeitraum behoben werden kann. Im Falle einer entzogenen Fahrerlaubnis ist dabei entscheidend, dass bei Zugang der Kündigung mit der Erteilung einer neuen Erlaubnis in absehbarer Zeit nicht zu rechnen ist.

Quelle: BAG, Urt. v. 20.6.2024 - 2 AZR 134/23

73. Welche zwei Möglichkeiten bestehen für einen Arbeitnehmer bei einem Streit über die Berechtigung einer Versetzung oder einer anderen Ausübung des Weisungsrechts, und als was ist bei der Prüfung des Beschäftigungsanspruchs die Wirksamkeit der Ausübung des Weisungsrechts zu beurteilen?

Richtige Antwort: Bei einem Streit über die Berechtigung einer Versetzung oder einer anderen Ausübung des Weisungsrechts bestehen für den Arbeitnehmer zwei Möglichkeiten: Er kann zum einen deren Berechtigung im Rahmen einer Feststellungsklage klären lassen. Zum anderen hat er die Möglichkeit, den Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung im Rahmen einer Klage auf künftige Leistung gem. § 259 ZPO durchzusetzen. Bei der Prüfung des Beschäftigungsanspruchs ist die Wirksamkeit der Ausübung des Weisungsrechts als Vorfrage zu beurteilen

Quelle: BAG 25.08.2010 – 10 AZR 275/09

74. Worauf kommt es bei einer nach dem 31.12.2001 vereinbarten Änderung eines von einem Arbeitgeber vor dem 01.01.2002 geschlossenen Altvertrags für die Beurteilung an, ob die Auslegungsmaßstäbe für „Neu-“ oder „Altverträge“ maßgebend sind, und wie ist zu beurteilen, ob eine solche Abrede gewollt ist?

Richtige Antwort: Orientierungssatz Bei einer nach dem 31.12.2001 vereinbarten Änderung eines von einem Arbeitgeber vor dem 01.01.2002 geschlossenen Altvertrags, kommt es für die Beurteilung, ob die Auslegungsmaßstäbe für "Neu-" oder "Altverträge" maßgebend sind, darauf an, ob die vertragliche Bezugnahmeregelung in der nachfolgenden Vertragsänderung zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der beteiligten Vertragsparteien gemacht worden ist. Ob eine solche Abrede gewollt ist, ist anhand der konkreten Vertragsänderung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu beurteilen.(Rn.89)

Quelle: LAG Rheinland-Pfalz 7 SLa 41/24

75. Erfasst eine besondere tarifliche Verfallklausel, nach der abweichend von der allgemeinen Regelung der Lauf von Lohn-/Ausschlussfristen für Lohn-/Gehaltsklagen „im Fall der Erhebung einer Kündigungsschutzklage“ bis zur rechtskräftigen Entscheidung über

das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses gehemmt ist, den Fall, dass ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber behaupteten Eigenkündigung des Arbeitnehmers eine allgemeine Feststellungsklage auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses erhebt?

Richtige Antwort: Eine besondere tarifliche Verfallklausel, nach der abweichend von der allgemeinen Regelung der Lauf von Lohn/Ausschlußfristen für Lohn-/Gehaltsklagen "im Fall der Erhebung einer Kündigungsschutzklage" bis zur rechtskräftigen Entscheidung über das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses gehemmt ist, erfaßt nicht den Fall, daß ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber behaupteten Eigenkündigung des Arbeitnehmers eine allgemeine Feststellungsklage auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses erhebt.

Quelle: BAG 24.08.1999 – 9 AZR 804/98

76. Unter welchen Voraussetzungen ist ein einzelstaatliches Gericht, gegen dessen Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben ist, grundsätzlich verpflichtet, den Gerichtshof gemäß Art. 267 Abs. 3 AEUV anzurufen, wenn sich in einem bei ihm anhängigen Verfahren eine Frage nach der Auslegung des AEU-Vertrags stellt, und wann besteht diese Verpflichtung insbesondere dann nicht?

Richtige Antwort: Ein einzelstaatliches Gericht ist, soweit gegen seine Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben ist, grundsätzlich verpflichtet, den Gerichtshof gemäß Art. 267 Abs. 3 AEUV anzurufen, wenn sich in einem bei ihm anhängigen Verfahren eine Frage nach der Auslegung des AEU-Vertrags stellt. Dies ist ua. dann nicht der Fall, wenn das Gericht feststellt, dass die betreffende unionsrechtliche Bestimmung bereits Gegenstand einer Auslegung durch den Gerichtshof war und die Rechtslage damit in einer Weise geklärt ist, die keinen vernünftigen Zweifel lässt.

Quelle: BAG 10.09.2020 – 6 AZR 136/19 (A)

77. Wie sind Arbeitnehmer zu behandeln, deren Eigenkündigung vom Arbeitgeber veranlasst worden ist, und unter welchen Voraussetzungen ist eine Eigenkündigung als vom Arbeitgeber veranlasst anzusehen?

Richtige Antwort: Arbeitnehmer, deren Eigenkündigung vom Arbeitgeber veranlasst worden ist, sind allerdings wiederum gleich zu behandeln mit den vom Arbeitgeber gekündigten. Vom Arbeitgeber veranlasst ist eine Eigenkündigung, wenn dieser bei dem Arbeitnehmer die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, mit der eigenen Initiative zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses komme er einer sonst notwendig werdenden betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers nur zuvor (BAG 13. Februar 2007 - 1 AZR 163/06 - Rn. 14, BAGE 121, 159 ff. = NZA 2007, 756; BAG 20. Mai 2008 - 1 AZR 203/07 - Rn. 19, 20, NZA-RR 2008, 636 ff.).

Quelle: LAG Baden-Württemberg 13 Sa 61/13

78. Kann sich der Arbeitgeber zur Begründung eines Auflösungsantrags nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG auf Gründe berufen, auf die er zuvor erfolglos die Kündigung gestützt hat, und was muss er dabei im Einzelnen vortragen?

Richtige Antwort: Prozessuales; AG kann sich zur Begründung eines Auflösungsantrages auf in vorherigem Kündigungsschutzprozess erfolglose Gründe berufen – Konkreter Vortrag des Entgegenstehens gegen weitere Zusammenarbeit nötig; Der Arbeitgeber kann sich zur Begründung eines Auflösungsantrags nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG auf Gründe berufen, auf die er zuvor - erfolglos - die Kündigung gestützt hat. Allerdings muss er im Einzelnen vortragen, weshalb die unzureichenden Kündigungsgründe einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit entgegenstehen sollen.

Quelle: BAG, Urteil vom 24.5.2018 - 2 AZR 73/18

79. Unter welchen Voraussetzungen kann bei Beschäftigten, auf die die tariflichen Bestimmungen der Alterssicherung des § 6 des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie für Nordwürttemberg/Nordbaden vom 1. April 1990 anzuwenden sind, der tarifvertraglich abgesicherte variable Lohnanteil gekürzt werden?

Richtige Antwort: Bei Beschäftigten, auf die die tariflichen Bestimmungen der Alterssicherung des § 6 des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie für Nordwürttemberg/Nordbaden vom 1. April 1990 anzuwenden sind, kann der tarifvertraglich abgesicherte variable Lohnanteil gekürzt werden, wenn nach dem Stichtag der Alterssicherung eine neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird, die eine Prämien-/Akkordhöchstgrenze ("Deckelung") vorsieht, der Alterssicherungsbetrag aber oberhalb der Höchstgrenze liegt

Quelle: BAG 15.10.1997 – 3 AZR 443/96

80. Wann ist nach dem Wortlaut der Tarifbestimmung die Leistungsfähigkeit eines Angestellten nicht mehr voll vorhanden, und welche Anforderungen muss eine Leistungseinschränkung erfüllen, damit sie nach der Tarifbestimmung ausreicht?

Richtige Antwort: Nach dem Wortlaut der Tarifbestimmung ist die Leistungsfähigkeit bereits dann nicht mehr voll vorhanden, wenn der Angestellte unter solchen Leistungseinschränkungen leidet, die es ihm unmöglich machen, seine Tätigkeit im bisherigen Umfang auszuüben. Allerdings läßt die Tarifbestimmung nicht jede Leistungsbeschränkung genügen. Es muß sich um eine solche handeln, die dazu führt, daß der Angestellte nicht mehr in einem Umfang eingesetzt werden kann, der das Fortbestehen der bisherigen Vergütung rechtfertigt.

Quelle: BAG 08.05.2003 – 6 AZR 248/02

81. Unter welcher Voraussetzung ist für einen Schadensersatzanspruch wegen Pflichtverletzung die haftungsausfüllende Kausalität nicht gegeben, und wie verhält es sich dabei mit einem Schaden in Form einer Steuernachzahlung durch Entzug der Gemeinnützigkeit?

Richtige Antwort: Für einen Schadensersatzanspruch wegen Pflichtverletzung ist die haftungsausfüllende Kausalität nicht gegeben, wenn der Schaden (hier: Steuernachzahlung durch Entzug der Gemeinnützigkeit) auch dann eingetreten wäre, wenn man die streitgegenständliche Pflichtverletzung hinwegdenkt, weil andere, nicht vom Beklagten zu verantwortende oder nicht kausale Umstände bereits für sich genommen zum gleichen Schaden geführt haben.

Quelle: Arbeitsgericht Frankfurt am Main vom 16.11.2022 - 14 Ca 1877/22

82. Wann kann niemand wegen Krankheit entlassen werden, und welche Voraussetzungen müssen bei einer Suchterkrankung für eine Kündigung vorliegen?

Richtige Antwort: Niemand kann aber wegen Krankheit entlassen werden, wenn er die geschuldete Leistung trotzdem störungsfrei erbringt (ErfK-Oetker, 16.Aufl. 2016, § 1 KSchG Rz 103). Kündigungsvoraussetzung ist vielmehr, dass der Arbeitnehmer wegen seiner Sucht nicht in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Erforderlich sind konkrete Betriebsablaufstörungen (LAG Berlin-Brandenburg v. 12.08.14, 7 Sa 852/14; v. 05.09.12, 15 Sa 911/12; LAG Rheinland-Pfalz v. 06.09.12, 11 Sa 167/12 – alle juris; BBDK/Bram § 1 KSchG Rz 146, Bearbeitung 5/13).

Quelle: LAG Thüringen 7 Sa 374/15

83. Unter welchen Voraussetzungen ist eine Aussetzung nach § 97 Abs. 5 S. 1 ArbGG geboten, welchen Zweck verfolgt sie, wann bedarf es ihrer Sicherungsfunktion nicht, und wann kommt eine Aussetzung nicht in Betracht?

Richtige Antwort: Die Aussetzung nach § 97 Abs. 5 S. 1 ArbGG ist allerdings nur dann geboten, wenn die Frage der Tarifzuständigkeit oder der Tariffähigkeit zweifelhaft ist. Die Aussetzung bezweckt ein Höchstmaß an Klarheit über die Befugnis zur Normsetzung zu sichern. Der Sicherungsfunktion bedarf es dann nicht, wenn an der fehlenden Befugnis der A zur Normsetzung keinerlei Zweifel bestehen. Eine Aussetzung kommt nicht in Betracht, wenn über die Frage der Tariffähigkeit bereits rechtskräftig entschieden ist und keine wesentliche Veränderung des zugrunde liegenden Sachverhalts eingetreten ist.

Quelle: Arbeitsgericht Dortmund 18.08.2011 – 3 Ca 1733/11

84. Wann ist eine Forderungspfändung grundsätzlich als bewirkt anzusehen, wann wird ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss, der sich u. a. auf künftige Entgeltforderungen bezieht, hinsichtlich dieser künftigen Forderungen wirksam, wann wird das Pfandrecht für diese künftige Forderung begründet, und was gilt bis dahin?

Richtige Antwort: Eine Forderungspfändung ist zwar grundsätzlich mit der Zustellung des Beschlusses als bewirkt anzusehen (§ 829 Abs. 3 ZPO). Ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss, der sich ua. auf künftige Entgeltforderungen bezieht (§ 832 ZPO; Stöber/Rellermeyer Forderungspfändung 17. Aufl. Rn. C.119), wird hinsichtlich dieser künftigen Forderungen jedoch jeweils erst mit Entstehen des Anspruchs auf Vergütung der geleisteten Dienste, dh. nach Erbringung der Dienstleistung, wirksam. Erst zu diesem Zeitpunkt wird das Pfandrecht für diese künftige Forderung begründet. Bis dahin geht die Pfändung ins Leere.

Quelle: BAG 20.07.2023 – 6 AZR 112/23

85. Unter welchen Voraussetzungen hat der Arbeitnehmer im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung zu den vereinbarten Bedingungen, welches Interesse überwiegt während eines anhängigen Rechtsstreits über die Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Maßnahme, und wann ändert sich diese Interessenlage?

Richtige Antwort: Der Arbeitnehmer hat im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung zu den vereinbarten Bedingungen, soweit nicht überwiegend schutzwerte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Ist ein Rechtsstreit über die Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Maßnahme anhängig, so überwiegt in dieser Zeit der Unsicherheit das Interesse des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nicht zu unveränderten Bedingungen zu beschäftigen. Diese Interessenlage ändert sich, sobald durch eine Entscheidung erster Instanz der Prozess zugunsten des Arbeitnehmers ausgegangen ist.

Quelle: Arbeitsgericht Iserlohn 17.04.2008 – 4 Ca 369/08

86. Wie ist die Auslegung arbeitsvertraglicher Vergütungszusagen vorzunehmen, wenn ein Arbeitsvertrag im Rahmen eines umfassenderen schuldrechtlichen Geschäfts (hier: Übertragung von Gesellschaftsanteilen) geschlossen wird, und welche Qualifikation kann sich daraus für eine Direktversicherungszusage ergeben?

Richtige Antwort: Wird ein Arbeitsvertrag im Rahmen eines umfassenderen schuldrechtlichen Geschäfts (hier: Übertragung von Gesellschaftsanteilen) geschlossen, ist die Auslegung der arbeitsvertraglichen Vergütungszusagen unter Berücksichtigung dieses Gesamtzusammenhangs vorzunehmen, was dazu führen kann, dass eine Direktversicherungszusage nicht als bloße Gegenleistung für die Arbeitsleistung, sondern als Teil der Gegenleistung für das übergeordnete Rechtsgeschäft zu qualifizieren ist.

Quelle: Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern vom 05.05.2009 - 5 Sa 324/08

87. Unter welchen Voraussetzungen ist eine Kündigung nicht unwirksam bzw. tritt die Unwirksamkeitsfolge des § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX in der vom 30. Dezember 2016 bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (seit dem 1. Januar 2018: § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) nicht ein?

Richtige Antwort: Keine Unwirksamkeit der Kündigung, wenn Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung entsprechend den für die Beteiligung des Betriebsrates geltenden Grundsätzen anhört; Die Unwirksamkeitsfolge des § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX in der vom 30. Dezember 2016 bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (seit dem 1. Januar 2018: § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung entsprechend den für die Beteiligung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG geltenden Grundsätzen anhört.

Quelle: BAG, Urteil vom 13.12.2018 - 2 AZR 378/18

88. Welche Stellen haben nach § 83 Abs. 3 ArbGG im Beschlussverfahren ein Recht auf Anhörung, wann ist eine Stelle beteiligt, welche Folge hat eine in den Tatsacheninstanzen unterbliebene Anhörung, und wann bedarf es trotz dieses Verfahrensfehlers keiner Zurückverweisung?

Richtige Antwort: Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben im Beschlussverfahren die Stellen ein Recht auf Anhörung, die im Einzelfall beteiligt sind. Beteiligt ist jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist. Ist die Anhörung in den Tatsacheninstanzen unterblieben, stellt dies einen Verfahrensfehler dar. Einer darauf gestützten Zurückverweisung bedarf es nicht, wenn die Anhörung in der Rechtsbeschwerdeinstanz nachgeholt wird und der Beteiligte Gelegenheit erhält, sich in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zu äußern

Quelle: BAG 15.10.2014 – 7 ABR 71/12

89. Welche Wirkung hat ein Schuldbeitritt (Schuldmitübernahme) für den Beitretenden, wie ist zu ermitteln, ob der zugrunde liegende Vertrag auch eine unmittelbare Begünstigung Dritter (echter Vertrag zugunsten Dritter) enthält, und reicht allein die Verpflichtung gegenüber dem Vertragspartner, eine Leistung direkt zu erbringen, aus, um dem Dritten ein unmittelbares Forderungsrecht einzuräumen?

Richtige Antwort: Ein Schuldbeitritt (Schuldmitübernahme) begründet eine eigene Schuld des Beitretenden nach dem Inhalt und der Beschaffenheit der Hauptschuld im Zeitpunkt des Beitritts. Ob dieser Vertrag auch eine unmittelbare Begünstigung Dritter (echter Vertrag zugunsten Dritter) beinhaltet, ist durch Auslegung zu ermitteln; allein die Verpflichtung gegenüber dem Vertragspartner, eine Leistung direkt zu erbringen, räumt dem Dritten noch kein unmittelbares Forderungsrecht ein.

Quelle: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 25.04.2005 - 15 Sa 129/04

90. Unter welchen Voraussetzungen treffen den Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Zusammenhang mit einem Aufhebungsvertrag und einer Betriebsrente erhöhte Hinweis- und Aufklärungspflichten?

Richtige Antwort: Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts treffen den Arbeitgeber jedenfalls dann erhöhte Hinweis- und Aufklärungspflichten, wenn er im betrieblichen Interesse den Abschluss des Aufhebungsvertrages vorschlägt, der Arbeitnehmer offensichtlich mit den Besonderheiten der ihm zugesagten Zusatzversorgung nicht vertraut ist, der baldige Eintritt eines Versorgungsfalles sich bereits abzeichnet und durch die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses außergewöhnlich hohe Versorgungseinbußen drohen.

Quelle: LAG Köln 07.11.2002 – 5 Sa 725/02

91. Um was für einen Rechtsbegriff handelt es sich bei dem Heraushebungsmerkmal der besonders verantwortungsvollen Tätigkeit, und worauf ist die revisionsrechtliche Überprüfung in diesem Zusammenhang grundsätzlich beschränkt?

Richtige Antwort: Bei dem Heraushebungsmerkmal der besonders verantwortungsvollen Tätigkeit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Die revisionsrechtliche Überprüfung ist dabei grundsätzlich darauf beschränkt, ob das Landesarbeitsgericht von dem zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm bei seiner Anwendung Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob es alle entscheidungserheblichen Umstände berücksichtigt hat

Quelle: BAG 10.12.1997 – 4 AZR 221/96

92. Was fällt unter den Begriff „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“, worauf kommt es bei der Einordnung eines Anspruchs unter diesen Begriff nicht und worauf kommt es stattdessen an, und was ist für diese Einordnung entscheidend?

Richtige Antwort: Unter den Begriff „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ fallen alle gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Ansprüche, die die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben, soweit sich keine sachlichen Einschränkungen finden. Dabei kommt es nicht auf die materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage, sondern auf den Entstehungsbereich des Anspruchs an. Entscheidend ist die enge Verknüpfung eines Lebensvorgangs mit dem Arbeitsverhältnis.

Quelle: BAG 31.01.2023 – 9 AZR 244/20

93. Welches System der Darlegungs- und Beweislast gilt bei einem Streit, ob die Leistung des Arbeitnehmers nach § 4 Abs. 1 BV Vergütungssystem zutreffend bewertet und damit die Werkerzulage richtig ermittelt worden ist, und welcher Verteilung der Darlegungs- und Beweislast entspricht dieses im Ergebnis?

Richtige Antwort: Bei einem Streit, ob die Leistung des Arbeitnehmers nach § 4 Abs. 1 BV Vergütungssystem zutreffend bewertet und damit die Werkerzulage richtig ermittelt worden ist, gilt damit für die Richtigkeit der Leistungsbeurteilung ein abgestuftes System der Darlegungs- und Beweislast. Dieses entspricht – im Ergebnis – der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast, wie sie zur Ermittlung eines tariflichen ERA-Leistungsentgelts heranzuziehen ist (vgl. BAG Urteil vom 18. Juni 2014 – 10 AZR 699/13 – NZA-RR 2015, 430, Rz. 39).

Quelle: LAG Hessen 18 Sa 1418/20

94. Wie ist eine gemischte Tätigkeit einzuordnen, wenn der Arbeitnehmer teils die Tätigkeit von gewerblichen Arbeitnehmern und teils die Tätigkeit von Angestellten verrichtet, und welche Bedeutung kommt dabei dem Zeitaufwand bzw. der Zeitdauer für die eine oder andere Tätigkeitsart zu?

Richtige Antwort: Verrichtet der Arbeitnehmer teils die Tätigkeit von gewerblichen Arbeitnehmern und teils die Tätigkeit von Angestellten, so ist für die Einordnung der gemischten Tätigkeit entscheidend, welche der Tätigkeiten dem Arbeitsverhältnis in seiner Gesamtheit das Gepräge gibt. Dabei kommt es nicht auf den Zeitaufwand der Einzelarbeiten, sondern auf eine umfassende Betrachtung an. Die Zeitdauer, die der Arbeitnehmer bei einer gemischten Tätigkeit für die eine oder andere Tätigkeitsart aufwendet, steht nicht als eigener Gesichtspunkt neben der Bedeutung der einen oder anderen Tätigkeitsart.

Quelle: LAG Niedersachsen 12.08.2019 – 8 TaBV 19/19

95. Zu welchem Zweck wurden die Befristungstatbestände der §§ 57a–f HRG geschaffen, und welche Einrichtung kann im Hinblick auf diese Zwecksetzung die Befristungsmöglichkeiten nach §§ 57a–f HRG für sich in Anspruch nehmen?

Richtige Antwort: Die Befristungstatbestände der §§ 57a - f HRG wurden zur Wahrung der durch Art. 5 Abs. 3 GG garantierten Wissenschaftsfreiheit im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung im Bereich des wissenschaftlichen Personals und zur Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre geschaffen. Im Hinblick auf diese Zwecksetzung der hochschulrahmenrechtlichen Befristungsregelungen kann nur eine Einrichtung, die die Freiheit der Forschung iSv. Art. 5 Abs. 3 GG gewährleistet, die Befristungsmöglichkeiten nach §§ 57a - f HRG für sich in Anspruch nehmen.

Quelle: BAG 19.03.2008 – 7 AZR 1100/06

96. Welche Voraussetzungen müssen für die Verwirkung von Klagerechten vorliegen, und unter welcher zusätzlichen Bedingung ist dem Gegner die Einlassung auf die Klage schlechterdings nicht mehr zuzumuten?

Richtige Antwort: Die Verwirkung von Klagerechten setzt nicht nur voraus, dass ein Anspruchsteller seine Klage erst nach Ablauf eines längeren Zeitraums erhebt (Zeitmoment) und dass Umstände vorliegen, aufgrund derer sein Gegner annehmen durfte, er werde gerichtlich keinesfalls mehr belangt werden (Umstandsmoment). Vielmehr muss das Erfordernis des Vertrauensschutzes auch das Interesse des Berechtigten an einer sachlichen Prüfung des von ihm

behaupteten Anspruchs derart überwiegen, dass dem Gegner die Einlassung auf die Klage schlechterdings nicht mehr zugemutet werden kann (Zumutbarkeit).

Quelle: LAG Rheinland-Pfalz, 07.09.2012 – 6 Sa 336/11

97. Was ist das besondere Feststellungsinteresse des § 256 Abs. 1 ZPO, in welchem Stadium und von wem ist es zu prüfen, welcher Zeitpunkt ist für sein Bestehen maßgeblich, und unter welcher Voraussetzung bleibt ein Feststellungsantrag zulässig, wenn ein zunächst gegenwärtiges Rechtsverhältnis während des Rechtsstreits oder Verfahrens beendet wird?

Richtige Antwort: Das besondere Feststellungsinteresse des § 256 Abs. 1 ZPO ist eine in jedem Stadium des Verfahrens von Amts wegen zu prüfende Sachentscheidungsvoraussetzung. Maßgebender Zeitpunkt für das Bestehen des Feststellungsinteresses ist der Schluss der mündlichen Verhandlung oder Anhörung vor dem Revisions- oder Rechtsbeschwerdegericht. Wird ein zunächst gegenwärtiges Rechtsverhältnis während des Rechtsstreits oder Verfahrens beendet, bleibt der Feststellungsantrag nur zulässig, wenn sich aus der beantragten Feststellung noch Rechtswirkungen für die Zukunft ergeben können.

Quelle: BAG 18.05.2010 – 1 AZR 864/08

98. Welcher Maßstab gilt für den Begriff der groben Fahrlässigkeit, welche Umstände sind dabei zu berücksichtigen, können subjektive Besonderheiten im Einzelfall entlastend wirken, und was setzt grobe Fahrlässigkeit voraus?

Richtige Antwort: Für den Begriff der groben Fahrlässigkeit gilt nicht ein ausschließlich objektiver, nur auf die Verhaltensanforderungen des Verkehrs abgestellter Maßstab. Vielmehr sind auch Umstände zu berücksichtigen, die die subjektive, personale Seite der Verantwortlichkeit betreffen. Subjektive Besonderheiten können im Einzelfalle im Sinne einer Entlastung ins Gewicht fallen; denn dieser setzt einen objektiv schweren und subjektiv nicht entschuldbaren Verstoß gegen die Anforderungen der verkehrserforderlichen Sorgfalt voraus.

Quelle: ArbG Berlin 23.09.2015 – 28 Ca 5269/15, 28 Ca 10169/15

99. Unter welchen Voraussetzungen hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe der Urlaubsvergütung?

Richtige Antwort: Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe der Urlaubsvergütung, wenn er länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb gestanden hat, ohne arbeitslos zu sein, oder länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb gestanden hat und berufsunfähig oder auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, seinen bisherigen Beruf im Baugewerbe auszuüben, oder Altersrente oder Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bezieht.

Quelle: BAG 15.01.2013 – 9 AZR 465/11

100. Was ist eine notwendige Voraussetzung für die Annahme einer wirtschaftlichen Einheit im Sinne der Betriebsübergangsrichtlinie, und welche Befugnisse muss die Leitung hierfür haben?

Richtige Antwort: Die funktionelle Autonomie der Leitung ist eine notwendige Voraussetzung für die Annahme einer wirtschaftlichen Einheit im Sinne der Betriebsübergangsrichtlinie. Es bedarf einer Leitung mit der Befugnis, die Arbeit der dort stationierten Arbeitnehmer in der Weise zu strukturieren, dass sie Arbeitsaufgaben auf die einzelnen Gruppenmitglieder verteilen kann, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dazwischengeschaltet sind.

Quelle: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 16.01.2019 - 15 Sa 1434/18

101. Was muss ein Rechtsanwalt, der ein Rechtsmittel für eine Konzerngesellschaft einlegt, in der Rechtsmittelschrift verdeutlichen, und unter welcher Voraussetzung muss er dies tun?

Richtige Antwort: Ein Rechtsanwalt, der ein Rechtsmittel für eine Konzerngesellschaft einlegt, muss in der Rechtsmittelschrift verdeutlichen, dass er in seiner Eigenschaft als unabhängiges Organ der Rechtspflege handelt, wenn die äußere Form der Berufungsschrift (Verwendung eines Firmenbriefbogens einer Konzerngesellschaft, Verwendung des Plurals 'wir', Zusatz 'i.A.') den Anschein eines weisungsgebundenen Handelns erweckt.

Quelle: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 26.02.2003 - 4 Sa 75/02

102. Bis wann kann der Antrag nach § 29a Abs. 4 Satz 1 TVÜ-L nur gestellt werden, welche Fälle fallen nicht unter § 29a Abs. 4 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 TVÜ-L, und wie erfolgt in diesen Fällen die Eingruppierung?

Richtige Antwort: Dieser Antrag kann nur binnen einer Ausschlussfrist bis 31. Dezember 2012 gestellt werden (§ 29a Abs. 4 Satz 1 TVÜ-L). Nicht unter § 29a Abs. 4 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 TVÜ-L fällt hingegen die Korrektur einer bereits nach der bisherigen Vergütungsordnung fehlerhaften Eingruppierung. Gleiches gilt für den Fall einer nachträglich eingetretenen Änderung der Tätigkeit die zu einer Höhergruppierung führt. Die Eingruppierung erfolgt dann nach §§ 12, 13 TV-L ohne dass es eines Antrags iSd. § 29a Abs. 3 Satz 1, 4 Satz 1 TVÜ-L bedürfte.

Quelle: LAG Rheinland-Pfalz, 6 Sa 226/21 (Rn. 109)

103. Unter welchen Voraussetzungen wäre eine analoge Anwendung einer Richtlinie möglich, wann liegt eine Regelungslücke vor und wann kann von einer Planwidrigkeit die Rede sein?

Richtige Antwort: Voraussetzung für eine analoge Anwendung einer Richtlinie wäre, dass die Richtlinie eine Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit aufweist. Eine Regelungslücke liegt nur vor, wenn ein Punkt entweder übersehen oder zwar nicht übersehen, aber nicht für regelungsbedürftig gehalten worden ist. Von einer Planwidrigkeit kann nur die Rede sein, wenn es an einer Bestimmung fehlt, die erforderlich ist, um den hier zugrunde liegenden Regelungsplan zu verwirklichen, wenn also ohne Vervollständigung eine angemessene interessengerechte Lösung nicht zu erzielen ist.

Quelle: LAG Köln 11.01.2011 – 12 Sa 807/10

104. Welche Belange hat der Arbeitgeber als Versorgungsschuldner nach § 16 Abs. 1 BetrAVG bei seiner Anpassungsentscheidung zu berücksichtigen, wozu verpflichtet die Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG den Versorgungsschuldner grundsätzlich, und unter welcher Voraussetzung gilt ausnahmsweise etwas anderes?

Richtige Antwort: Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber als Versorgungsschuldner bei seiner Anpassungsentscheidung insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und seine wirtschaftliche Lage zu berücksichtigen. Die Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet den Versorgungsschuldner grundsätzlich, den realen Wert der Betriebsrente zu erhalten. Etwas anderes gilt nur dann, wenn es ihm aufgrund seiner wirtschaftlichen Lage nicht zuzumuten ist, die sich aus der Anpassung ergebenden Mehrbelastungen zu tragen.

Quelle: BAG 3 AZR 540/09

105. Welchem Zweck dient der Anspruch aus § 113 Abs. 3 BetrVG, welchen Verhandlungsanspruch des Betriebsrats sichert er und wessen Interessen schützt er dabei mittelbar, wann beginnt der Unternehmer mit der Durchführung einer Betriebsänderung, und worin besteht eine Betriebsänderung in Form der Stilllegung?

Richtige Antwort: Der Anspruch aus § 113 Abs. 3 BetrVG dient vornehmlich der Sicherung des sich aus § 111 Satz 1 BetrVG ergebenden Verhandlungsanspruchs des Betriebsrats und schützt dabei mittelbar die Interessen der von einer

Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer. Der Unternehmer beginnt mit der Durchführung einer Betriebsänderung, wenn er unumkehrbare Maßnahmen ergreift und damit vollendete Tatsachen schafft. Eine Betriebsänderung in Form der Stilllegung besteht in der Aufgabe des Betriebszwecks unter gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation für unbestimmte, nicht nur vorübergehende Zeit.

Quelle: LAG Baden-Württemberg 22 Sa 61/14

106. Welche Voraussetzungen müssen vorliegen, damit eine ordentliche Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist?

Richtige Antwort: Eine ordentliche Kündigung ist aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers gemäß § 1 Abs.2 KSchG sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer seine Vertragspflichten erheblich verletzt hat, das Arbeitsverhältnis dadurch auch künftig konkret beeinträchtigt wird, eine zumutbare Möglichkeit einer anderen, eine weitere Störung zuverlässig ausschließenden Beschäftigung nicht besteht und die Lösung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile billigenswert und angemessen erscheint.

Quelle: Arbeitsgericht Magdeburg vom 15.07.2013 - 3 Ca 713/13 HBS

107. Was gilt gemäß § 263 ZPO für die Änderung des Streitgegenstandes, welche Folge kann eine Änderung des Streitgegenstandes im Laufe des Prozesses für den beschrittenen Rechtsweg haben, und wann muss gegebenenfalls erneut über die Zulässigkeit des beschrittenen Rechtswegs befunden werden?

Richtige Antwort: Allerdings ist bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß § 263 ZPO eine Änderung des Streitgegenstandes möglich. Wird der Streitgegenstand im Laufe des Prozesses geändert, kann der beschrittene Rechtsweg nachträglich unzulässig werden (so ausdrücklich BAG vom 29.11.2006 – 5 AZB 47/06; Zöller/Gummer, ZPO, 25. Aufl., § 17 GVG Rdnr. 1). Bei Änderung des Klageantrags muss ggfls. erneut über die Zulässigkeit des beschrittenen Rechtswegs befunden werden (BAG vom 17.01.2001 – 5 AZB 18/00 unter II 2 e der Gründe, NZA 2001, 341).

Quelle: LAG 26.03.2008 – 2 Ta 830/07

108. Wozu dient die Übergangsvorschrift des Art. 229 § 6 EGBGB hinsichtlich der Frage, welche Fristen auf bei Inkrafttreten der Neuregelung bereits entstandene, jedoch noch nicht verjährte Ansprüche Anwendung finden, wann der Lauf der Fristen beginnt und auf welche Weise der Fristablauf unterbrochen oder gehemmt werden kann, und in welchem Verhältnis steht Art. 229 § 6 EGBGB für diesen Anwendungsbereich zu Art. 229 § 5 EGBGB, der eine allgemeine Überleitungsvorschrift zum Schuldrechtsmodernisierungsgesetz enthält?

Richtige Antwort: Die Übergangsvorschrift des Art. 229 § 6 EGBGB dient der Klarstellung, welche Fristen auf bei Inkrafttreten der Neuregelung bereits entstandene, jedoch noch nicht verjährte Ansprüche Anwendung finden, wann der Lauf der Fristen beginnt und auf welche Weise der Fristablauf unterbrochen oder gehemmt werden kann. Für diesen Anwendungsbereich stellt Art. 229 § 6 EGBGB im Verhältnis zu Art. 229 § 5 EGBGB, der eine allgemeine Überleitungsvorschrift zum Schuldrechtsmodernisierungsgesetz enthält, die speziellere Überleitungsvorschrift dar.

Quelle: BAG 19.01.2010 – 3 AZR 191/08

109. Als was sind die Regelungen in § 12 Abs. 2–5 des Arbeitsvertrages mit den darin enthaltenen Kündigungsbestimmungen zu qualifizieren, und worauf ist ihre Überprüfung im Revisionsverfahren beschränkt?

Richtige Antwort: Die Regelungen in § 12 Abs. 2 - 5 des Arbeitsvertrages mit den darin enthaltenen Kündigungsbestimmungen stellen zwar nichttypische Erklärungen dar, die im Revisionsverfahren nur dahingehend überprüfbar sind, ob eine gebotene Auslegung auch vorgenommen worden ist, ob die Rechtsvorschriften über die Auslegung von Willenserklärungen (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt worden sind, ob dabei gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen wurde und ob wesentlicher Auslegungsstoff nicht herangezogen worden ist.

Quelle: BAG 25.02.1998 – 2 AZR 279/97

110. Was umfasst die durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG geschützte Koalitionsfreiheit, welche privatrechtlichen Abreden sind nach Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG nichtig, welche Wirkung entfaltet dieses Grundrecht in den Rechtsverhältnissen privater Rechtssubjekte, und ist der dauerhafte Ausschluss der Möglichkeit, aus einer Koalition auszutreten, mit der durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG garantierten negativen Betätigungsfreiheit vereinbar?

Richtige Antwort: Die durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG geschützte Koalitionsfreiheit schließt das Recht ein, einer Koalition fern zu bleiben oder aus ihr auszutreten. Privatrechtliche Abreden, die sich auf eine derartige Einschränkung der Koalitionsfreiheit richten, sind nach Art 9 Abs. 3 Satz 2 GG nichtig. Das Grundrecht entfaltet unmittelbare Drittwirkung in den Rechtsverhältnissen privater Rechtssubjekte. Der dauerhafte Ausschluss der Möglichkeit, aus einer Koalition auszutreten, ist jedenfalls mit der durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG garantierten negativen Betätigungsfreiheit nicht vereinbar.

Quelle: Hessisches Landesarbeitsgericht 01.06.2007 – 3 Sa 1397/06

111. Welche Möglichkeit bleibt dem Arbeitnehmer, wenn der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert ist, und wie kann er insbesondere den Beweis seiner Arbeitsunfähigkeit auf andere Weise erbringen?

Richtige Antwort: Auch wenn der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert ist, steht es dem Arbeitnehmer frei, den Beweis seiner Arbeitsunfähigkeit auf andere Weise zu erbringen, insbesondere durch in der medizinischen Laiensphäre konkreten Vortrag zu den Ursachen seiner Arbeitsunfähigkeit und diesbezüglicher Benennung des behandelnden Arztes als Zeugen unter Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht.

Quelle: Arbeitsgericht Köln vom 02.03.2023 - 8 Ca 5646/22

112. Wann besteht keine generelle Pflicht zur dienststelleninternen Ausschreibung von zu besetzenden Stellen, und unter welcher Voraussetzung besteht eine Pflicht zur Ausschreibung?

Richtige Antwort: Eine generelle Pflicht zur dienststelleninternen Ausschreibung von zu besetzenden Stellen besteht dann nicht, wenn die gewählte Maßnahme von ihrem sachlichen Anlass her darauf angelegt ist, einen oder mehrere bestimmte Beschäftigte gezielt mit anderen Aufgaben zu betrauen, ihre Aufgaben zu erweitern oder zu beschränken. Voraussetzung für eine Pflicht zur Ausschreibung ist mithin, dass nach Lage der Dinge eine dienststelleninterne Auswahl unter verschiedenen fachlich und persönlich geeigneten Beschäftigten in Betracht kommt.

Quelle: LAG Hamm 08.01.2010 – 10 TaBV 73/09

113. Wem obliegt grundsätzlich die Anordnung einer Erholungspause, welcher Maßstab gilt dabei, wann entspricht eine Pausenanordnung billigem Ermessen, welcher gerichtlichen Kontrolle unterliegt die Prüfung, ob dies geschehen ist, und wen trifft die Darlegungs- und Beweislast für die Wirksamkeit der getroffenen Ermessensausübung?

Richtige Antwort: Die Anordnung einer Erholungspause unterliegt grundsätzlich dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Jedoch muss die Pausenanordnung billigem Ermessen entsprechen (§ 106 S. 1 Gewerbeordnung). Eine Pausenanordnung entspricht billigem Ermessen, wenn sie die wesentlichen Umstände des Falles abwägt und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt. Ob dies geschehen ist, unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle, wobei die Darlegungs- und Beweislast für die Wirksamkeit einer getroffenen Ermessensausübung beim Arbeitgeber liegt.

Quelle: LAG Köln 15.05.2014 – 6 Sa 379/13

114. Unter welchen Voraussetzungen ist eine Regelung, die die Parteien über einen im Bestandsstreit hilfsweise gestellten Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung treffen, bei

der Streitwertfestsetzung nach § 45 Abs. 4 iVm Abs. 1 Satz 2 GKG zu berücksichtigen?

Richtige Antwort: Prozessuales; Über einen im Bestandsstreit hilfsweise gestellten Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung treffen die Parteien nur dann eine bei der Streitwertfestsetzung nach § 45 Abs. 4 iVm Abs. 1 Satz 2 GKG zu berücksichtigende Regelung, wenn ein über den Entlassungstermin der angegriffenen Kündigung hinausgehender Bestand des Arbeitsverhältnisses verabredet wurde und der vereinbarte spätere Beendigungszeitpunkt bei Vergleichsabschluss bzw. Ablauf der Widerrufsfrist noch nicht verstrichen ist.

Quelle: LAG Nürnberg, Urteil vom 04.08.2020 - Ta 84/20

115. Unter welchen Voraussetzungen ist nach § 72a Abs. 1 iVm. § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG die Revision auf die Beschwerde der unterlegenen Partei zuzulassen, und wann ist diesen Anforderungen nur genügt?

Richtige Antwort: Nach § 72a Abs. 1 iVm. § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG ist die Revision auf die Beschwerde der unterlegenen Partei zuzulassen, wenn das anzufechtende Urteil von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder eines anderen der in § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG genannten Gerichte abweicht und auf dieser Abweichung beruht. Diesen Anforderungen ist nur genügt, wenn der Beschwerdeführer im Einzelnen ausführt, welche divergierenden abstrakten, dh. fallübergreifenden Rechtssätze das anzufechtende und das herangezogene Urteil aufgestellt haben.

Quelle: BAG 15.09.2004 – 4 AZN 281/04

116. Was gilt bei mehreren Streitgegenständen für die Begründung, wenn zu einem Streitgegenstand die Begründung fehlt, wann ist eine eigenständige Begründung entbehrlich, und was muss die Revisionsbegründung tun, wenn das Berufungsgericht seine Entscheidung auf zwei voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt hat?

Richtige Antwort: Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig. Eine eigenständige Begründung ist nur entbehrlich, wenn mit der Begründung der Revision über den einen Streitgegenstand zugleich dargelegt ist, dass die Entscheidung über den anderen unrichtig ist. Im Übrigen muss die Revisionsbegründung, soweit das Berufungsgericht seine Entscheidung auf zwei voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt hat, beide Erwägungen angreifen.

Quelle: BAG 3 AZR 434/17 - Rn. 25

117. Worauf kommt es bei einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG letztlich an, wenn zu beurteilen ist, ob die sächlichen Betriebsmittel, auf die sich die Änderung bezieht, von erheblicher Bedeutung sind, und welche Gesichtspunkte sind dabei nicht entscheidend?

Richtige Antwort: Letztlich ist entscheidend, ob die sächlichen Betriebsmittel, auf die sich die Änderung bezieht, gerade im Verhältnis zu den übrigen Betriebsanlagen des gesamten Betriebes von erheblicher Bedeutung sind (vgl. BAG, Beschluss vom 26.10.1982, Aktenzeichen 1 ABR 11/81, NJW 1983, 2838 bis 2840), nicht ob die Betriebsmittel in ihrer Bedeutung die Arbeitskraft des überwiegenden Teil der Belegschaft überragen. Ebenso wenig ist entscheidend, wie viele Mitarbeiter mit der Bedienung der Betriebsanlage betraut sind.

Quelle: ArbG GieBen 6 BV 6/11

118. Von welchem Zeitpunkt ist bei der Ermittlung der Zahl der in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmer nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszugehen, welcher Zeitpunkt gilt im Fall der Betriebsstilllegung, und auf welche Zahl der Beschäftigten ist dabei abzustellen?

Richtige Antwort: Bei der Ermittlung der Zahl der in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmer ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von dem Zeitpunkt auszugehen, in dem die Beteiligungsrechte

des Betriebsrats entstehen, was im Fall der Betriebsstilllegung der Stilllegungsentschluss ist. Entscheidend ist dabei nicht, wie viele Arbeitnehmer zu dieser Zeit dem Unternehmen zufällig angehören, sondern es ist auf die 'normale' Zahl der Beschäftigten abzustellen, die für das Unternehmen im Allgemeinen kennzeichnend ist.

Quelle: BAG 16.11.2004 – 1 AZR 10/04

119. Welche Wirkung hat die Entscheidung einer Einigungsstelle über ihre Zuständigkeit im Verhältnis zu den Betriebsparteien und im Sinne der Vorschriften über die erzwingbare Mitbestimmung, wovon ist die Zuständigkeit der Einigungsstelle abhängig und wer kann hierüber mit Bindungswirkung entscheiden?

Richtige Antwort: Die Entscheidung einer Einigungsstelle über ihre Zuständigkeit stellt keine die Einigung der Betriebsparteien ersetzende und sie bindende Regelung im Sinne der Vorschriften über die erzwingbare Mitbestimmung dar (BAG 08.02.2022 -1 ABR 2/21; BAG 26.09.2017 - 1 ABR 57/15; BAG 23. Februar 2016 - 1 ABR 18/14). Die Zuständigkeit der Einigungsstelle ist abhängig vom Bestehen eines Mitbestimmungsrechts. Hierüber können nur die Gerichte mit Bindungswirkung entscheiden (BAG 08.02.2022 -1 ABR 2/21; BAG 26.09.2017 - 1 ABR 57/15; BAG 23. Februar 2016 - 1 ABR 18/14).

Quelle: Arbeitsgericht Düsseldorf 24.04.2005 – 2 BV 137/24

120. Unter welchen Voraussetzungen hat ein Arbeitnehmer im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung, welches Interesse überwiegt während eines anhängigen Rechtsstreits über die Wirksamkeit einer Kündigung, und wann ändert sich diese Interessenlage?

Richtige Antwort: Der Arbeitnehmer hat im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung, soweit nicht überwiegend schutzwerte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Ist ein Rechtsstreit über die Wirksamkeit einer Kündigung anhängig, so überwiegt in dieser Zeit der Unsicherheit das Interesse des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen. Diese Interessenlage ändert sich, sobald durch eine Entscheidung erster Instanz der Kündigungsschutzprozess zugunsten des Arbeitnehmers ausgegangen ist.

Quelle: Arbeitsgericht Iserlohn 26.02.2009 – 4 Ca 1494/08

121. Wann rechtfertigt die wirtschaftliche Lage eines Arbeitgebers die Ablehnung einer Betriebsrentenanpassung, und wie sind bei einer gemeinnützigen Stiftung die Kriterien für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu bestimmen?

Richtige Antwort: Die wirtschaftliche Lage eines Arbeitgebers rechtfertigt die Ablehnung einer Betriebsrentenanpassung nur, wenn das Unternehmen dadurch übermäßig belastet und seine Wettbewerbsfähigkeit gefährdet würde. Bei einer gemeinnützigen Stiftung sind die Kriterien für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unter Berücksichtigung des Stiftungszwecks und der Pflicht zur Substanzerhaltung des Stiftungsvermögens zu bestimmen.

Quelle: Bundesarbeitsgericht vom 30.09.2014 - 3 AZR 615/12

122. Wann besteht für den Arbeitgeber die Pflicht, einem abgelehnten schwerbehinderten Bewerber die Gründe für die Ablehnung mitzuteilen, und auf welchen Tatbestand bezieht sich die Regelung des § 81 Abs. 1 S. 9 SGB IX?

Richtige Antwort: Zwar sieht §81Abs. 1 S. 9 SGB IX vor, dass alle Beteiligten vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten sind. Diese Regelung bezieht sich aber – was sowohl aus ihrem Wortlaut als auch aus dem Sinn und Zweck der Regelung folgt - nur auf den Tatbestand des §81Abs. 1 S. 7 SGB IX und betrifft damit nur die Fälle, in denen der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und die Schwerbehindertenvertretung oder eine in §93SGB IX genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden ist.

Quelle: LAG Hessen vom 11.03.2009 2/1 Sa 554/08

123. Welches Gewicht kann nach der Rechtsprechung des BVerwG der Berufsqualifikation zukommen, worauf ist danach abzustellen, und wann ist der Rechtsbegriff des freien Berufs als sogenannter Typusbegriff erfüllt?

Richtige Antwort: Nach der Rspr. des BVerwG kann auch der Berufsqualifikation ein maßgebliches Gewicht beikommen. Danach ist darauf abzustellen, ob es sich um eine wissenschaftliche, künstlerische oder schriftstellerische Tätigkeit höherer Art oder eine Dienstleistung höherer Art handelt, die eine höhere Bildung, d.h. grundsätzlich ein abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium, oder eine besondere schöpferische Begabung erfordert. Bei dem Rechtsbegriff des freien Berufs handelt es sich um einen sogenannten Typusbegriff, der erfüllt ist, wenn mehrere Merkmale einer vielgliedrigen Definition vorliegen.

Quelle: Hessisches Landesarbeitsgericht 10. Berufungskammer 10.05.2019 – 10 Sa 275/18 SK

124. Rechtfertigt die Tatsache allein, dass der Vertragspartner Student ist, für sich genommen die Befristung des Arbeitsverhältnisses, und unter welchen Voraussetzungen ist eine solche Befristung sachlich gerechtfertigt?

Richtige Antwort: Die Tatsache allein, dass der Vertragspartner Student ist, rechtfertigt für sich genommen nicht die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Eine Befristung ist nur dann sachlich gerechtfertigt, wenn sie erforderlich ist, um die Erwerbstätigkeit den wechselnden Erfordernissen des Studiums anzupassen und dem Interesse des Studenten nicht durch anderweitige flexible Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses oder Kündigungsmöglichkeiten Rechnung getragen werden kann.

Quelle: Arbeitsgericht Stuttgart vom 23.04.2004 - 23 Ca 11530/03

125. Was ist Gegenstand eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG – einschließlich der Frage, ob die Zustimmung bereits als erteilt gilt – und was gilt für diese Frage nach dem Ausscheiden der Arbeitnehmer?

Richtige Antwort: Gegenstand eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG – einschließlich der Frage, ob die Zustimmung bereits als erteilt gilt – ist die betriebsverfassungsrechtliche Befugnis des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat, die beabsichtigte personelle Maßnahme auf der Grundlage eines bestimmten Zustimmungsersuchens gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG auch angesichts der vorgebrachten Verweigerungsgründe gegenwärtig und zukünftig durchzuführen. Nach dem Ausscheiden der Arbeitnehmer stellt sich diese Frage nicht mehr.

Quelle: BAG 01.08.2018 – 7 ABR 63/16

126. Unter welchen Voraussetzungen kann eine Partei eines Tarifvertrages, der eine Öffnungsklausel enthält, nach der die Tarifvertragsparteien beim Vorliegen bestimmter, im Tarifvertrag genannter Voraussetzungen einer von den Tarifregelungen abweichenden Betriebsvereinbarung zustimmen „sollen“, von der anderen Tarifvertragspartei die Zustimmung zu einer solchen Betriebsvereinbarung verlangen?

Richtige Antwort: Wenn ein Tarifvertrag eine Öffnungsklausel enthält, nach der beim Vorliegen bestimmter, im Tarifvertrag genannter Voraussetzungen die Tarifvertragsparteien einer von den Tarifregelungen abweichenden Betriebsvereinbarung zustimmen „sollen“, kann eine der Parteien des Tarifvertrages von der anderen die Zustimmung verlangen, wenn die tariflich bestimmten Voraussetzungen vorliegen, wenn die Betriebsvereinbarung die tariflichen Anforderungen erfüllt und wenn die andere Partei nicht das Vorliegen eines besonderen Ausnahmesachverhaltes geltend machen kann.

Quelle: BAG 20.10.2010 – 4 AZR 105/09

127. Unter welchen Voraussetzungen und für welchen Zeitraum ist nach § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG die Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstands bzw. eines Wahlbewerbers

unzulässig, und unter welchen Voraussetzungen ist sie ausnahmsweise zulässig?

Richtige Antwort: Nach § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG ist die Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstands vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines „Wahlbewerbers“ vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach § 103 BetrVG erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist.

Quelle: BAG 27.09.2012 – 2 AZR 955/11

128. Was gilt bei einem Arbeitszeitkonto, bei dem Plus- und Minusstunden angesammelt werden können, für den Umfang der vertragsgemäßen Arbeitszeit von Anfang an und für deren Festlegung im Einzelnen, und wann kann deshalb Annahmeverzug eintreten?

Richtige Antwort: Bei einem Arbeitszeitkonto, bei dem Plus- und Minusstunden angesammelt werden können, steht als vertragsgemäße Arbeitszeit von Anfang an nur die Gesamtdauer bzw. – bei flexibler vertraglicher Arbeitszeitdauer – nur deren Mindestumfang fest; im Einzelnen muss die vertragsgemäße Arbeitszeit vom Arbeitgeber oder, je nach Vereinbarung, vom Arbeitnehmer festgelegt werden. Annahmeverzug kann deshalb nur eintreten, wenn bis zum Ende des Ausgleichszeitraums oder des Arbeitsverhältnisses nicht die vereinbarte Gesamtdauer abgerufen wurde

Quelle: BAG 17.03.2010 – 5 AZR 296/09

129. Unter welcher Voraussetzung ist eine Änderung von einzelvertraglich geltenden Arbeitsbedingungen durch eine Betriebsvereinbarung angemessen, und wann erfordert sie insbesondere eine individuelle Angemessenheitskontrolle?

Richtige Antwort: Eine Änderung von einzelvertraglich geltenden Arbeitsbedingungen durch eine Betriebsvereinbarung ist nur dann angemessen, wenn sie den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligt. Dies erfordert eine individuelle Angemessenheitskontrolle, insbesondere wenn durch den Wegfall von Sozialleistungen (hier: Beihilfe nach Grundsätzen des öffentlichen Dienstes) erhebliche wirtschaftliche Nachteile auch für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Rentenalter) entstehen.

Quelle: Hessisches Landesarbeitsgericht vom 30.03.2011 - 18 Sa 1078/10

130. Worum handelt es sich bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung durch das Landesarbeitsgericht, und worauf ist sie vom Revisionsgericht nur zu überprüfen?

Richtige Antwort: Bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung durch das Landesarbeitsgericht handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die vom Revisionsgericht nur darauf zu überprüfen ist, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob das Urteil in sich widerspruchsfrei ist

Quelle: BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10

131. Was geschieht mit den vermögensrechtlichen Rechtspositionen des Betriebsrats, wenn dessen Amt endet, woraus folgt dies, und wie ist die Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes für die Rechtsfolgen der unterschiedlichen Möglichkeiten der Beendigung der Amtszeit eines Betriebsrats – insbesondere hinsichtlich vermögensrechtlicher Rechtspositionen – ausgestaltet?

Richtige Antwort: Endet das Amt des Betriebsrats, gehen dessen vermögensrechtliche Rechtspositionen nicht ersatzlos unter. Dies folgt aus dem Prinzip der Funktionsnachfolge und der entsprechenden Anwendung der §§ 22 BetrVG, 49 Abs. 2 BGB. Das Betriebsverfassungsgesetz normiert für die unterschiedlichen Möglichkeiten der Beendigung der Amtszeit eines Betriebsrats die Rechtsfolgen weder einheitlich noch vollständig. Hinsichtlich der vermögensrechtlichen Rechtspositionen fehlt es an jeglicher ausdrücklicher Regelung.

Quelle: ArbG Kassel 9 BV 3/16

132. Unterliegt ein gerichtlicher Vergleich, mit dem die Parteien zur Beilegung einer Rechtsstreitigkeit ein befristetes oder auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis vereinbaren, einer weiteren Befristungskontrolle, und welche Aufgabe obliegt dem Gericht als Grundrechtsverpflichteten iSd. Art. 1 Abs. 3 GG im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle?

Richtige Antwort: Der gerichtliche Vergleich, mit dem die Parteien zur Beilegung einer Rechtsstreitigkeit ein befristetes oder auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis vereinbaren, unterliegt keiner weiteren Befristungskontrolle. Dem Gericht als Grundrechtsverpflichteten iSd. Art. 1 Abs. 3 GG obliegt im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle die Aufgabe, den Arbeitnehmer vor einem grundlosen Verlust seines Arbeitsplatzes zu bewahren und damit einen angemessenen Ausgleich der wechselseitigen, grundrechtsgeschützten Interessen der Arbeitsvertragsparteien zu finden.

Quelle: BAG 23.11.2006 – 6 AZR 394/06

133. Nach welcher Vorschrift und unter welchen Voraussetzungen kann eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Art. 1 der Richtlinie 2000/78/EG genannten Diskriminierungsgründe – darunter unter anderem das Alter – steht, keine Diskriminierung darstellen?

Richtige Antwort: Nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG kann eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Art. 1 der Richtlinie 2000/78/EG genannten Diskriminierungsgründe – darunter unter anderem das Alter – steht, keine Diskriminierung darstellen, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Quelle: BAG 24.02.2022 – 8 AZR 208/21 (A)

134. Unterliegt eine Unternehmerentscheidung zur Betriebsstilllegung einer Überprüfung auf ihre Zweckmäßigkeit, was ist für eine Betriebsstilllegung erforderlich, und unter welchen Voraussetzungen ist eine auf die Betriebsstilllegung gestützte Kündigung sozial gerechtfertigt?

Richtige Antwort: Eine Unternehmerentscheidung zur Betriebsstilllegung ist nicht auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen. Erforderlich ist der ernstliche und endgültige Entschluss des Unternehmers, die Betriebs- und Produktionsgemeinschaft aufzuheben. Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn die unternehmerische Entscheidung zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits greifbare Formen angenommen hat und eine vernünftige betriebswirtschaftliche Betrachtung die Prognose rechtfertigt, dass bis zum Auslaufen der Kündigungsfrist der Arbeitnehmer entbehrt werden kann.

Quelle: Arbeitsgericht Lörrach vom 24.03.2005 - 2 Ca 496/04

135. Wann kommt im Anwendungsbereich des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG die Wertfestsetzung nach billigem Ermessen zum Zuge, und was folgt hieraus für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren hinsichtlich der wirtschaftlichen Bedeutung des jeweiligen Streitgegenstands?

Richtige Antwort: Die Wertfestsetzung nach billigem Ermessen kommt im Anwendungsbereich des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG aber immer erst hinter allen sonstigen Bewertungsfaktoren zum Zuge. Für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren folgt bereits hieraus, dass die wirtschaftliche Bedeutung des jeweiligen Streitgegenstands vielfach im Vordergrund stehen muss. (LAG Hamm, Beschluss vom 24.11.1994 – LAGE BRAGO § 8 Nr. 27; LAG Hamm, Beschluss vom 12.06.2001 – LAGE BRAGO § 8 Nr. 50; LAG Hamm, Beschluss vom 28.04.2005 – NZA-RR 2005, 435; GK/Wenzel, ArbGG, § 121 Rz. 194, 441 ff.).

Quelle: LAG Hamm 10 Ta 775/07

136. Wie ist im Falle des Squeeze-out der Wert der Aktienoptionen zu berechnen, als welcher Vorgang ist das Squeeze-out dabei zu bewerten, wann beginnt und endet dieses Gesamtgeschehen, und welche Gesamtheit ist als Referenz für die Anpassung des Optionsprogramms zu betrachten?

Richtige Antwort: Im Falle des Squeeze-out kann der Wert der Aktienoption jedoch nicht nach dem letzten möglichen Zeitpunkt, also der Eintragung des Squeeze-out, berechnet werden. Das Squeeze-out ist vielmehr als einheitlicher Vorgang einer Umwandlungsmaßnahme zu bewerten. Dieses Gesamtgeschehen beginnt mit der Veröffentlichung des Übernahmeangebots und endet mit der Eintragung des Squeeze-out. Dann ist jedoch als Referenz für die Anpassung des Optionsprogramms die Gesamtheit der Aktionäre zu betrachten und nicht nur die letzten verbliebenen Minderheitsaktionäre.

Quelle: Landesarbeitsgericht Berlin Brandenburg vom 26.11.2008 - 15 Sa 974/08

137. Welcher Zeitpunkt ist für die Beurteilung der zweiten Alternative des § 3 Abs. 2 TV BS maßgebend, ob der Arbeitgeber über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat, und was ist dabei zu beurteilen?

Richtige Antwort: Maßgebender Zeitpunkt für die Beurteilung der zweiten Alternative des § 3 Abs. 2 TV BS, ob der Arbeitgeber über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat, ist nicht der der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses. Vielmehr ist zu beurteilen, ob bereits zum Zeitpunkt der Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses nachvollziehbar prognostiziert werden konnte oder sogar feststand, der Arbeitgeber werde nach erfolgter Berufsausbildung keinen Bedarf für eine Übernahme des Auszubildenen haben.

Quelle: BAG 12.11.1997 – 7 AZR 422/96

138. Wie ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen ausgestaltet, welche Voraussetzung hat es, und was ist unter einer Ein- oder Umgruppierung im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu verstehen?

Richtige Antwort: Das „Mitbestimmungsrecht“ besteht in den Fällen der Ein- und Umgruppierung nicht in einem Mitgestaltungs-, sondern in einem Mitbeurteilungsrecht. Es setzt voraus, dass der Arbeitgeber überhaupt eine Ein- oder Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vornehmen will. Eine Ein- oder Umgruppierung in diesem Sinn besteht in der rechtlichen Beurteilung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Vergütungsgruppe oder jedenfalls einer Vergütungsordnung zuzuordnen ist.

Quelle: BAG 09.03.2011 – 7 ABR 118/09

139. Welche Einrichtungen sind keine Pflegebetriebe im Sinne der 4. und 5. PflegeArbbV, was ist für die Einordnung allein maßgeblich, welche Bedeutung hat der zeitliche Umfang der Therapiemaßnahmen, und welche Betriebe bzw. selbstständigen Betriebsabteilungen werden insbesondere nicht erfasst?

Richtige Antwort: Keine Pflegebetriebe im Sinne der 4. und 5. PflegeArbbV sind u. a. Einrichtungen, in denen die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation im Vordergrund des Zwecks der Einrichtung stehen, sowie Krankenhäuser. Maßgeblich ist allein der Einrichtungszweck. Der zeitliche Umfang der Therapiemaßnahmen ist nicht ausschlaggebend. Nicht erfasst werden insbesondere Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend stationäre Krankenpflege in Krankenhäusern erbringen (BT-Drucksache 16/11669, Seite 24).

Quelle: LAG Mecklenburg-Vorpommern, 5 Sa 107/23

140. Was ist Gegenstand eines Arbeitsvertrags, gilt dies auch für einen Arbeitsvertrag iSv § 57b Abs. 1 HRG, was setzt ein Arbeitsvertrag iSv § 57b Abs. 2 Nr. 1 HRG voraus, und was ist

Gegenstand des Vertrags über die Tätigkeit des Arztes im Praktikum?

Richtige Antwort: Gegenstand eines Arbeitsvertrags ist die entgeltliche Erbringung der vertraglich versprochenen Leistung abhängiger Arbeit. Dies gilt auch für einen Arbeitsvertrag iSv. § 57 b Abs. 1 HRG. Dennoch setzt auch ein Arbeitsvertrag iSv. § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG voraus, daß die vom Mitarbeiter versprochene Leistung in Dienstleistungen besteht. Eine derartige entgeltliche Leistung abhängiger Dienste ist nicht Gegenstand des Vertrags über die Tätigkeit des Arztes im Praktikum. Dessen Gegenstand ist vielmehr die Ausbildung.

Quelle: BAG 14.11.2001 – 7 AZR 576/00

141. Was ergibt die Auslegung des Begriffs des selbständigen Teilbereichs unter besonderer Berücksichtigung des Wortlauts und des tariflichen Gesamtzusammenhangs regelmäßig für einen selbständigen Teilbereich einer Klinik oder Abteilung im tariflichen Sinne, und welche Merkmale muss dieser aufweisen?

Richtige Antwort: Die Auslegung des Begriffs des selbständigen Teilbereichs ergibt unter besonderer Berücksichtigung des Wortlauts und des tariflichen Gesamtzusammenhangs, dass ein selbständiger Teilbereich einer Klinik oder Abteilung im tariflichen Sinne regelmäßig eine organisatorisch abgrenzbare Einheit innerhalb der übergeordneten Einrichtung einer Klinik oder Abteilung ist, der eine bestimmte Aufgabe mit eigener Zielsetzung sowie eigener medizinischer Verantwortungsstruktur zugewiesen ist und die über eine eigene räumliche, personelle und sachlich-technische Ausstattung verfügt

Quelle: BAG 09.12.2009 – 4 AZR 568/08

142. Worauf kann es im Einzelfall hindeuten, wenn eine Erklärung mit dem Zusatz „Im Auftrag“ unterschrieben ist, worauf deutet demgegenüber der Zusatz „In Vertretung“ hin, und was ist bei der nach §§ 133, 157 BGB gebotenen Auslegung der Erklärung zu berücksichtigen?

Richtige Antwort: Ist eine Erklärung mit dem Zusatz „Im Auftrag“ unterschrieben, kann das im Einzelfall dafür sprechen, dass der Unterzeichner nicht selbst handelnd wie ein Vertreter die Verantwortung für den Inhalt der von ihm unterzeichneten Erklärung übernehmen will. Der Zusatz „In Vertretung“ deutet demgegenüber darauf hin, dass der Erklärende selbst für den Vertretenen handelt. Bei der nach §§ 133, 157 BGB gebotenen Auslegung der Erklärung ist aber zu berücksichtigen, dass im allgemeinen, unjuristischen Sprachgebrauch nicht immer hinreichend zwischen „Auftrag“ und „Vertretung“ unterschieden wird.

Quelle: BAG 4.05.2011 – 7 AZR 252/10

143. Welchen Charakter hat die Zuwendung gemäß § 1 TV-Zuwendung, welche Zwecke verfolgt sie, unter welchen Voraussetzungen besteht der Anspruch im Regelfall, und unter welchen Voraussetzungen besteht bei vorheriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf eine (anteilige) Zuwendung?

Richtige Antwort: Bei der Zuwendung gemäß § 1 TV-Zuwendung handelt es sich um eine Sonderzuwendung mit Mischcharakter. Durch sie soll nicht nur die erbrachte Arbeitsleistung vergütet, sondern darüber hinaus auch die Betriebstreue honoriert werden. Im Regelfall besteht der Anspruch nur unter den Voraussetzungen von § 1 Abs. 1 TV-Zuwendung. Wenn das Arbeitsverhältnis bereits zuvor beendet wird, besteht der Anspruch auf eine (anteilige) Zuwendung nur unter den Voraussetzungen eines der Tatbestände gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 4 TV-Zuwendung.

Quelle: BAG 18.08.1999 – 10 AZR 424/98

144. Was bezeichnet nach Art. 2 Abs. 1 Buchstabe b Richtlinie 2006/54/EG der Ausdruck „mittelbare Diskriminierung“, und unter welchen Voraussetzungen ist eine danach an sich gegebene Benachteiligung wegen eines Geschlechts dennoch nicht als mittelbare Diskriminierung anzusehen?

Richtige Antwort: Nach Art. 2 Abs. 1 Buchstabe b Richtlinie 2006/54/EG bezeichnet der Ausdruck „mittelbare Diskriminierung“ eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Quelle: BAG 28.10.2021 – 8 AZR 372/20 (A)

145. Inwieweit ist der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung der Gerichte für Arbeitssachen an den Inhalt eines zuvor erteilten Zwischenzeugnisses gebunden, wenn er ein Endzeugnis erteilt, und unter welcher Voraussetzung kann er von diesem Inhalt abweichen?

Richtige Antwort: Bei den Gerichten für Arbeitssachen ist nämlich gleichfalls anerkannt, dass der Arbeitgeber an den Inhalt einmal *erteilter* Zwischenzeugnisse „regelmäßig“ gebunden ist, wenn er ein Endzeugnis erteilt. Hat der Arbeitgeber zuvor ein Zwischenzeugnis erteilt, ist er regelmäßig an den Inhalt des Zwischenzeugnisses gebunden, wenn er ein Endzeugnis erteilt. Er kann dann, so die besagte Rechtsprechung weiter, nur dann vom Zwischenzeugnis abweichen, „wenn die späteren Leistungen und das spätere Verhalten des Arbeitnehmers dies rechtfertigen“

Quelle: ArbG Berlin 28 Ca 6704/14

146. Unter welchen Voraussetzungen sind Betriebsablaufstörungen als Kündigungsgrund geeignet, welche Maßnahmen gehören zu den möglichen Überbrückungsmaßnahmen, und stellt allein das Erfordernis, im Falle eines krankheitsbedingten Ausfalls des Klägers den Dienstplan anzupassen, eine erhebliche Betriebsablaufstörung dar?

Richtige Antwort: Betriebsablaufstörungen sind allerdings nur dann als Kündigungsgrund geeignet, wenn sie nicht durch mögliche Überbrückungsmaßnahmen vermieden werden können. Dazu gehören Maßnahmen, die anlässlich des konkreten Ausfalls des erkrankten Arbeitnehmers ergriffen werden, wie insbesondere auch der Einsatz eines Arbeitnehmers aus einer Personalreserve. In Anwendung dieser Grundsätze stellt alleine das Erfordernis, im Falle eines krankheitsbedingten Ausfalls des Klägers den Dienstplan anzupassen, keine erhebliche Betriebsablaufstörung dar.

Quelle: Arbeitsgericht Düsseldorf 01.04.2021 – 10 Ca 7888/20

147. Als was gilt ein tarifvertraglich in Bezug genommener anderer Tarifvertrag für die an den Verweisungstarifvertrag gebundenen Parteien des Arbeitsverhältnisses, welche Geltung ist mit einer dynamischen tarifvertraglichen Verweisung auf einen anderen Tarifvertrag verbunden, und in welchem Verhältnis stehen der verweisende Tarifvertrag, der in Bezug genommene Tarifvertrag und deren Normen zueinander?

Richtige Antwort: Ein tarifvertraglich in Bezug genommener anderer Tarifvertrag gilt nicht als solcher für die an den Verweisungstarifvertrag gebundenen Parteien des Arbeitsverhältnisses, sondern als inkorporierter Teil des Verweisungstarifvertrages. Mit einer – dynamischen – tarifvertraglichen Verweisung auf einen anderen Tarifvertrag ist keine eigenständige und normative Geltung des in Bezug genommenen Tarifvertrages verbunden. Der verweisende Tarifvertrag und der in Bezug genommene Tarifvertrag bilden eine Einheit. Die Normen des Bezugstarifvertrages sind Teil der Normen des Verweisungstarifvertrages

Quelle: BAG 09.07.1980 – 4 AZR 564/78

148. Nach welcher Vorschrift richtet sich die Beteiligung an einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, ohne dass es einer darauf gerichteten Handlung der Person oder Stelle oder des Gerichts bedarf, wer ist für das Prozessrechtsverhältnis entscheidend, und was gilt, wenn im Laufe eines Beschlussverfahrens die Zuständigkeit zur Wahrnehmung des im Verfahren umstrittenen Mitbestimmungsrechts auf ein anderes betriebsverfassungsrechtliches Gremium übergeht?

Richtige Antwort: Nach § 83 Abs. 3 ArbGG richtet sich die Beteiligung an einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nach materiellem Recht, ohne dass es einer darauf gerichteten Handlung der Person oder Stelle oder des Gerichts bedarf. Für das Prozessrechtsverhältnis ist entscheidend, wer materiell-rechtlich berechtigt oder verpflichtet ist. Geht im Laufe eines Beschlussverfahrens die Zuständigkeit zur Wahrnehmung des im Verfahren umstrittenen Mitbestimmungsrechts auf ein anderes betriebsverfassungsrechtliches Gremium über, wird dieses Beteiligter des anhängigen Beschlussverfahrens.

Quelle: BAG 09.12.2008 – 1 ABR 75/07

149. In welchem Umfang kann im Rechtsbeschwerdeverfahren die im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Kontrolle ergangene Entscheidung des Landesarbeitsgerichts überprüft werden, ob der Betriebsrat ein Sachmittel zur Erledigung der ihm obliegenden Aufgaben für erforderlich halten durfte und dieses deshalb vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist?

Richtige Antwort: Die im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Kontrolle ergehende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, ob der Betriebsrat ein Sachmittel zur Erledigung der ihm obliegenden Aufgaben für erforderlich halten durfte und dieses deshalb vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist, kann im Rechtsbeschwerdeverfahren ebenfalls nur eingeschränkt daraufhin überprüft werden, ob Rechtsbegriffe verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Würdigung übersehen worden sind

Quelle: BAG 16.05.2007 – 7 ABR 45/06

150. Bedarf die Unterbringung eines Kindes, die mit Freiheitsentziehung verbunden ist, nach § 1631 b Abs. 1 BGB der Genehmigung des Familiengerichts, unter welchen Voraussetzungen ist sie zulässig, und unter welchen Voraussetzungen ist sie ohne Genehmigung zulässig und was gilt dann für die Genehmigung?

Richtige Antwort: Nach § 1631 b Abs. 1 BGB bedarf die Unterbringung eines Kindes, die mit Freiheitsentziehung verbunden ist, der Genehmigung des Familiengerichts. Die Unterbringung ist zulässig, solange sie zum Wohl des Kindes, insbesondere zur Abwendung einer erheblichen Selbst- oder Fremdgefährdung, erforderlich ist und der Gefahr nicht auf einer andere Weise und auch nicht durch andere öffentliche Hilfen begegnet werden kann. Ohne die Genehmigung ist die Unterbringung nur zulässig, wenn mit dem Aufschub Gefahr verbunden ist; die Genehmigung ist unverzüglich nachzuholen.

Quelle: LAG Niedersachsen 26.05.2020 – 9 Sa 358/19

151. Wann ist voraussichtliche Nichterfüllbarkeit anzunehmen, welcher Wahrscheinlichkeitsgrad genügt, welche Art von Entscheidung ist gefordert, woran ist diese Prognoseentscheidung zu messen und aus welcher Perspektive müssen welche Gründe für die angenommene zukünftige Entwicklung sprechen?

Richtige Antwort: Voraussichtliche Nichterfüllbarkeit ist anzunehmen, wenn eine (zukünftige) Masseunzulänglichkeit wahrscheinlicher ist als die vollständige Erfüllung der Masseverbindlichkeit. Es genügt die einfache Wahrscheinlichkeit; gefordert ist eine Prognoseentscheidung, die die zukünftige Entwicklung bewerten und einschätzen muss. Sie ist daher daran zu messen, mit welcher Sicherheit die angenommene zukünftige Entwicklung eintreten wird; für sie müssen aus der Perspektive ex ante die besseren Gründe sprechen.

Quelle: Arbeitsgericht Iserlohn 14.04.2026 – 4 Ca 1915/25

152. Welche Regelung soll nach § 104 Satz 1 Halbs. 2 BPersVG für die Beteiligung der Personalvertretungen in den Ländern angestrebt werden, was gilt nach § 79 Abs. 1 Satz 2 BPersVG entsprechend, für welche Beamtenstellen ist danach die Beteiligung des Personalrats ausgeschlossen, und was gilt im Rahmen von § 79 BPersVG für die Beteiligung bei entsprechend vergüteten Stellen von Angestellten?

Richtige Antwort: Nach § 104 Satz 1 Halbs. 2 BPersVG soll für die Beteiligung der Personalvertretungen in den Ländern zudem eine Regelung angestrebt werden, wie sie für Personalvertretungen in Bundesbehörden festgelegt ist. Nach § 79 Abs. 1 Satz 2 BPersVG gilt aber § 77 Abs. 1 Satz 2 BPersVG entsprechend. Danach ist die Beteiligung des Personalrats für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts ausgeschlossen. Im Rahmen von § 79 BPersVG gilt damit für die Beteiligung bei entsprechend vergüteten Stellen von Angestellten das Gleiche.

Quelle: BAG 29.09.2011 – 2 AZR 451/10

153. Auf welche Rechte und Pflichten bezieht sich der nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB von Gesetzes wegen vollziehende Eintritt des Erwerbers eines Betriebes oder Betriebsteils in die Rechte und Pflichten der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse, und umfasst er auch Rechte und Pflichten aus dynamischen Verweisungsklauseln auf einen Tarifvertrag bzw. auf ein Tarifwerk?

Richtige Antwort: Der sich von Gesetzes wegen, nämlich nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB, vollziehende Eintritt des Erwerbers eines Betriebes oder Betriebsteils in die Rechte und Pflichten der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse bezieht sich auf alle arbeitsvertraglich begründeten Rechte und Pflichten und umfasst mithin auch solche aus dynamischen Verweisungsklauseln auf einen Tarifvertrag bzw. auf ein Tarifwerk (BAG 23. September 2009 – 4 AZR 331/08 -, Rn. 15, BAGE 132, 169 = AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 71 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45).

Quelle: LAG Hessen 8 Sa 537/13

154. Unter welchen Voraussetzungen kann eine soziale Überbrückungsmaßnahme die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, und unter welcher weiteren Voraussetzung kommen derartige soziale Beweggründe als Sachgrund in Betracht?

Richtige Antwort: Eine soziale Überbrückungsmaßnahme kann die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber seinem früheren Beschäftigten, dessen Arbeitsverhältnis wirksam beendet worden ist oder der seine Ausbildung abgeschlossen hat, zur Vermeidung von Übergangsschwierigkeiten oder zur Verbesserung seiner Arbeitsmarktchancen befristet weiterbeschäftigt. Derartige soziale Beweggründe kommen als Sachgrund nur in Betracht, wenn es ohne den sozialen Überbrückungszweck überhaupt nicht zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses, auch keines befristeten Arbeitsverhältnisses, gekommen wäre.

Quelle: BAG 03.10.1984 – 7 AZR 132/83

155. Unter welchen Voraussetzungen verfällt der gesetzliche Urlaub nach § 7 Abs. 3 BUrlG nicht, und welche Folge hat der aufrechterhaltene Urlaubsanspruch für den im Folgejahr entstandenen Urlaubsanspruch sowie dessen Befristung?

Richtige Antwort: entschieden, dass der gesetzliche Urlaub nach § 7 Abs. 3 BUrlG nicht verfällt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist und es ihm deshalb nicht möglich ist, den Urlaub zu nehmen. Der aufrechterhaltene Urlaubsanspruch tritt in diesem Fall zu dem im Folgejahr entstandenen Urlaubsanspruch hinzu und ist damit erneut nach § 7 Abs. 3 BUrlG befristet (grundl. BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 23, 32 ff., BAGE 142, 371).

Quelle: BAG 9 AZR 577/20 (A)

156. Welche Rechtsnatur haben der Vorschlag des zugelassenen kommunalen Trägers der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach § 6c Abs. 1 Satz 4 SGB II, mit dem dieser der Bundesagentur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach § 6c Abs. 1 SGB II in seinen Dienst übergetreten sind, zur Wiedereinstellung vorschlägt, sowie die Zustimmung der vorgeschlagenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu dem erneuten Arbeitgeberwechsel, und auf welche Weise lösen sie die in § 6c Abs. 1 Satz 4 SGB II genannten Rechtsfolgen aus?

Richtige Antwort: Der Vorschlag des zugelassenen kommunalen Trägers der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach § 6c Abs. 1 Satz 4 SGB II (juris: SGB 2), mit dem dieser der Bundesagentur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach § 6c Abs. 1 SGB II in seinen Dienst übergetreten sind, zur Wiedereinstellung vorschlägt, ist – wie die Zustimmung der vorgeschlagenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu dem erneuten Arbeitgeberwechsel – eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung, die die in § 6c Abs. 1 Satz 4 SGB II genannten Rechtsfolgen kraft Gesetzes auslöst.

Quelle: BAG 28.01.2020 – 9 AZR 493/18

157. Welche Voraussetzungen müssen für die Einreihung in die Lohngruppe W 6 (Fallgruppe 3) MTW-O erfüllt sein, insbesondere welche Waldarbeiter erfasst sind und welche Tätigkeitszeiten in den Lohngruppen W 4 und W 5 (Fallgruppe 2) MTW-O erforderlich sind?

Richtige Antwort: Für die Einreihung in die Lohngruppe W 6 (Fallgruppe 3) MTW-O müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein. Erfasst sind von ihr ausdrücklich nur Waldarbeiter der Lohngruppe W 4 Fallgruppen 1 bis 4, die zudem bereits aus einer dieser vier Einstiegslohngruppen den Aufstieg in die nächsthöhere Lohngruppe W 5 (Fallgruppe 2) MTW-O absolviert haben. Dafür sind vier Jahre einer Tätigkeit in der Lohngruppe W 4 MTW-O erforderlich. Neben diesen Voraussetzungen muss eine weitere vierjährige Tätigkeit in der Lohngruppe W 5 Fallgruppe 2 MTW-O erbracht worden sein.

Quelle: BAG 24.02.2010 – 4 AZR 521/08

158. Unter welchen Voraussetzungen ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats gemäß § 15 Abs. 1 KSchG unzulässig, wie verhalten sich gesetzliche Kündigungsverbote zum allgemeinen Kündigungsschutz, und wann lässt § 15 Abs. 5 KSchG ausnahmsweise eine ordentliche Kündigung zu?

Richtige Antwort: Gemäß § 15 Abs. 1 KSchG ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach § 103 des BetrVG erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Insoweit gehen gesetzliche Kündigungsverbote dem allgemeinen Kündigungsschutz als spezialrechtliche Regelung vor. Ausnahmsweise lässt § 15 Abs. 5. KSchG eine ordentliche Kündigung zu, und zwar im Fall der Stilllegung des ganzen Betriebes.

Quelle: Arbeitsgericht Oberhausen 30.11.2016 – 3 Ca 995/16

159. Inwieweit kann eine Partei auf den Fortbestand einer höchstrichterlichen Rechtsprechung vertrauen, und unter welchen Voraussetzungen ist eine Einschränkung der Rückwirkung einer geänderten höchstrichterlichen Rechtsprechung geboten?

Richtige Antwort: Eine Partei kann allerdings nicht uneingeschränkt auf den Fortbestand einer höchstrichterlichen Rechtsprechung vertrauen. Eine Einschränkung dieser Rückwirkung ist jedoch in Fällen geboten, in denen die von der Rückwirkung betroffene Partei auf die Fortgeltung der bisherigen Rechtsprechung vertrauen durfte und die Anwendung der geänderten Auffassung wegen ihrer Rechtsfolgen im Streitfall oder der Wirkung auf andere vergleichbar gelagerte Rechtsbeziehungen auch unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Prozessgegners eine unzumutbare Harte bedeuten würde.

Quelle: Landesarbeitsgericht Berlin vom 27.04.2005 - 17 Sa 2646/04

160. Was galt nach der aufgegebenen Rechtsprechung für Versorgungsordnungen mit gespaltenen Rentenformeln bei einer außerplanmäßigen Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze, und weshalb wurde diese Rechtsprechung aufgegeben?

Richtige Antwort: Die Rechtsprechung, wonach Versorgungsordnungen mit gespaltenen Rentenformeln bei einer außerplanmäßigen Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze regelmäßig lückenhaft seien und im Wege der ergänzenden Auslegung zu korrigieren seien, wurde aufgegeben, da bei einer Lücke meist mehrere gleichwertige

Möglichkeiten zur Schließung bestehen und der hypothetische Parteiwille nicht eindeutig feststellbar ist.

Quelle: Bundesarbeitsgericht vom 20.05.2014 - 3 AZR 941/11

161. Für welche Fälle ist die Abwälzung der Fortbildungskosten unzulässig?

Richtige Antwort: Die Abwälzung der Fortbildungskosten ist unzulässig für den Fall, dass der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt, die arbeitgeberseitige Kündigung sonst auf Gründen beruht, die nicht mit einem vertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers zusammenhängen, das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers endet, die durch ein Fehlverhalten des Arbeitgebers ausgelöst wurde oder der Arbeitgeber nicht bereit und in der Lage ist, den Arbeitnehmer seiner Ausbildung entsprechend zu beschäftigen.

Quelle: Arbeitsgericht Ulm vom 08.05.2017 - 4 Ca 486/16

162. Was setzt ein schützenswertes Vertrauen in eine bestehende Rechtslage voraus, und unter welchen Voraussetzungen kann ein Tarifvertrag im Einzelfall rückwirkend in bereits entstandene Ansprüche eingreifen?

Richtige Antwort: Ein schützenswertes Vertrauen in eine bestehende Rechtslage setzt deren Kenntnis voraus; ein Tarifvertrag kann deshalb im Einzelfall rückwirkend in bereits entstandene Ansprüche eingreifen, wenn zum Zeitpunkt des (objektiven) Entstehens des Anspruchs kein Tarifunterworfener (subjektiv) von der Anspruchsentstehung ausgegangen ist und unverzüglich nach "Entdecken" der objektiven Rechtslage deren Grundlage für alle Tarifunterworfenen erkennbar in Zweifel gezogen und die maßgeblichen Schritte zu einer rückwirkenden Änderung dieser Rechtslage eingeleitet worden sind.

Quelle: BAG 05.07.2006 – 4 AZR 381/05

163. Wenn ein Angestellter im öffentlichen Dienst aufgrund tariflicher Bestimmungen nach derjenigen Vergütungsgruppe des BAT-O zu vergüten ist, die der in § 11 Satz 2 BAT-O genannten Besoldungsgruppe eines vergleichbaren Beamten entspricht, was setzt dann die Geltendmachung einer Vergütung aus einer höheren als der für die bisherige Vergütung maßgebenden Vergütungsgruppe nach dem BAT-O voraus?

Richtige Antwort: Wenn ein Angestellter im öffentlichen Dienst aufgrund tariflicher Bestimmungen nach derjenigen Vergütungsgruppe des BAT-O zu vergüten ist, die der in § 11 Satz 2 BAT-O genannten Besoldungsgruppe eines vergleichbaren Beamten entspricht, setzt die Geltendmachung einer Vergütung aus einer höheren als der für die bisherige Vergütung maßgebenden Vergütungsgruppe nach dem BAT-O voraus, dass der Angestellte als Beamter nach der – dieser höheren Vergütungsgruppe gemäß § 11 Satz 2 BAT-O gleichwertigen – Besoldungsgruppe zu besolden wäre.

Quelle: BAG 20.06.2012 – 4 AZR 304/10

164. Begründet die wiederholte Gewährung einer Jahresprämie in unterschiedlicher Höhe für sich genommen bereits einen vertraglichen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers, und unter welchen Voraussetzungen kann unter Einbeziehung der arbeitsvertraglichen Regelungen und getroffener Zusatzvereinbarungen eine stillschweigende vertragliche Abrede über die Prämienzahlung angenommen werden?

Richtige Antwort: Die wiederholte Gewährung einer Jahresprämie in unterschiedlicher Höhe begründet für sich genommen noch keinen vertraglichen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers. Jedoch kann unter Einbeziehung der arbeitsvertraglichen Regelungen und getroffener Zusatzvereinbarungen eine stillschweigende vertragliche Abrede über die Prämienzahlung angenommen werden, wenn der Arbeitnehmer die wiederholte Prämiengewährung im Sinne eines Vertragsangebots auffassen durfte, mit welchem sich der Arbeitgeber dauerhaft zu einer entsprechenden Prämienleistung verpflichtete.

Quelle: LAG Hamm, 19.07.2007 – 8 Sa 479/07

165. Wann sind Gegenstände der anwaltlichen Tätigkeit in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nicht vermögensrechtlicher Art, welchen Charakter hat die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Beteiligungsrechte, und für welche Streitigkeiten sind vermögensrechtliche Gegenstände gleichwohl nicht ausgeschlossen?

Richtige Antwort: Gegenstände der anwaltlichen Tätigkeit in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren sind dann nicht vermögensrechtlicher Art, wenn es vornehmlich um Fragen der Teilhabe des Betriebsrates an der Gestaltung des betrieblichen Geschehens geht. Die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Beteiligungsrechte hat keinen vermögensrechtlichen Charakter. Gleichwohl sind vermögensrechtliche Gegenstände nicht ausgeschlossen, dies gilt etwa für den hier nicht vorliegenden Streit um die Erstattung von Schulungsgebühren oder sonstiger Kosten der Betriebsratstätigkeit nach § 40 Abs. 1 BetrVG.

Quelle: LAG Rheinland-Pfalz 4 Ta 4/05

166. Welches Verschulden ist im Arbeitsrecht bei Entschädigungsschaden, Gleichstellungsgrundsatz und Arbeitnehmerüberlassung maßgeblich, unter welchen Voraussetzungen gilt dies jedenfalls, und wann ist eine Abmahnung ausnahmsweise entbehrlich?

Richtige Antwort: Maßgeblich ist ein Auflösungsverschulden mit dem Gewicht eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB (BAG, 14.12.2011 – 5 AZR 439/10 – m.w.N.). Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Lohnrückstand eine nicht unerhebliche Höhe erreicht oder der Verzug des Arbeitgebers mit der Lohnzahlung sich über einen längeren Zeitraum hinweg erstreckt und der Arbeitnehmer diesen Fehler abgemahnt hat. Die Abmahnung ist ausnahmsweise entbehrlich, wenn keine Aussicht auf Rückkehr des Vertragspartners zum vertragskonformen Verhalten besteht.

Quelle: LAG Köln 11 Sa 677/21

167. Unter welchen Voraussetzungen lässt Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 eine Ausnahme vom Benachteiligungsverbot zu, und wann soll sich eine Religionsgemeinschaft nach dieser Regelung nicht auf ihren verfassungsrechtlichen Kirchenstatus berufen können?

Richtige Antwort: Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 lässt eine Ausnahme vom Benachteiligungsverbot zu, wenn die Religion oder Weltanschauung nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Danach soll sich eine Religionsgemeinschaft „insoweit nicht auf ihren verfassungsrechtlichen Kirchenstatus berufen“ können, „wenn sie allein auf die formelle Mitgliedschaft in einer Religionsgemeinschaft abstellt“.

Quelle: Arbeitsgericht Köln 22.02.2013 – 1 Ca 6290/12

168. Was bezweckt § 129 Abs. 2 BetrVG, welche Bedeutung hat dies für Videokonferenzen im Verhältnis zu Präsenzsitzungen, welcher Regelung entspricht dies, was meint die Nicht-Öffentlichkeit im Sinne des § 30 Abs. 1 Satz 4 BetrVG, und sind Verfahrensbevollmächtigte, Betriebsratsmitglieder sowie Vertreter der Arbeitgeberseite Teilnahmeberechtigte der Einigungsstelle oder allgemeine Öffentlichkeit?

Richtige Antwort: Sinn und Zweck des § 129 Abs. 2 BetrVG ist der Datenschutz, der bei Videokonferenzen nicht weitergehen kann als bei Präsenzsitzungen. Dies entspricht der Nicht-Öffentlichkeit nach § 30 Abs. 1 Satz 4 BetrVG. Nicht-Öffentlichkeit im Sinne von § 30 Abs. 1 Satz 4 BetrVG meint wiederum die „nicht teilnahmeberechtigten“ Personen. Verfahrensbevollmächtigte, Betriebsratsmitglieder und Vertreter der Arbeitgeberseite sind jedoch Teilnahmeberechtigte der Einigungsstelle, sie sind nicht allgemeine Öffentlichkeit, sondern sind der Arbeitgeberseite zugehörig.

Quelle: ArbG Hamburg 8 BV 5/23

169. Wie sind die AVR auszulegen, um welche Art von Kollektivvereinbarungen handelt es sich bei ihnen, durch wen werden darin welche allgemeinen Bedingungen für welche Arbeitnehmer festgelegt, welche Wirkung können die AVR nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entfalten, und wie bzw. unter welcher Voraussetzung finden sie auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung?

Richtige Antwort: Die AVR sind wie Tarifverträge objektiv auszulegen. Bei ihnen handelt es sich um Kollektivvereinbarungen besonderer Art, in denen allgemeine Bedingungen für die Vertragsverhältnisse der bei den Kirchen beschäftigten Arbeitnehmer durch die paritätisch zusammengesetzte arbeitsrechtliche Kommission festgelegt werden. Zwar können die AVR nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine normative Wirkung entfalten, sondern nur kraft einzelvertraglicher Bezugnahme, die hier unstreitig vorliegt, auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

Quelle: [Arbeitsgericht Siegburg] [14.05.2014] – [4 Ca 902/13 G]

170. Woran knüpft die nach § 9 BetrVG durch die Zahl seiner Mitglieder bestimmte Größe des Betriebsrats an, kommt es dabei auf die Belegschaftsstärke an einem bestimmten Stichtag an, und wie ist die Anzahl der „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmer zu ermitteln?

Richtige Antwort: Die nach § 9 BetrVG durch die Zahl seiner Mitglieder bestimmte Größe des Betriebsrats knüpft an die Anzahl der im Betrieb beschäftigten (wahlberechtigten) Arbeitnehmer an, wobei es nicht auf die Belegschaftsstärke an einem bestimmten Stichtag ankommt, sondern auf die Anzahl der „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmer. Zu deren Ermittlung ist nicht nur der Personalbestand in der Vergangenheit zugrunde zu legen, sondern auch die künftige, aufgrund konkreter Unternehmerentscheidungen zu erwartende Entwicklung einzubeziehen.

Quelle: BAG 12.11.2008 – 7 ABR 73/07

171. Was muss bei der Geltendmachung einer fiktiven beruflichen Entwicklung (fiktiven Beförderung) eines freigestellten Betriebsratsmitglieds feststehen, und was setzt dies hinsichtlich der Stelle und der Qualifikationen des Betriebsratsmitglieds voraus?

Richtige Antwort: Bei der Geltendmachung einer fiktiven beruflichen Entwicklung (fiktive Beförderung) eines freigestellten Betriebsratsmitglieds muss feststehen, dass dem Betriebsratsmitglied ohne das Amt die höherwertige Tätigkeit tatsächlich übertragen worden wäre. Dies setzt eine konkrete freie Stelle voraus, für deren Besetzung das Betriebsratsmitglied die erforderlichen Qualifikationen aufweisen muss.

Quelle: Bundesarbeitsgericht vom 05.11.2025 - 7 AZR 186/24

172. Welche Konsequenzen ergeben sich, wenn der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat die Kündigungen sämtlicher Arbeitnehmer auf die beabsichtigte oder bereits vollzogene Stilllegung des Betriebes stützt, für die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten, die Erörterung dieser Frage mit dem Arbeitgeber, die Begründung eines Widerspruchs nach § 102 Abs. 3 Satz 1 BetrVG 1972 sowie für die Mitteilung der Sozialdaten „Unterhaltspflichten“ und „Familienstand“?

Richtige Antwort: Stützt der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat die Kündigungen sämtlicher Arbeitnehmer auf die beabsichtigte oder bereits vollzogene Stilllegung des Betriebes, so ist für den Betriebsrat offenkundig, dass eines Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten ausscheidet. Eine Erörterung dieser Frage mit dem Arbeitgeber scheidet ebenso aus wie die Begründung eines Widerspruchs nach § 102 Abs. 3 Satz 1 BetrVG 1972. Die Mitteilung der Sozialdaten "Unterhaltspflichten" und "Familienstand" kann damit keinem denkbaren rechtlichen Zweck mehr dienen.

Quelle: BAG 13.05.2004 – 2 AZR 329/03

173. Welche Grundsätze gelten für die Erteilung einer jährlichen „Performance Beurteilung“ im Unterschied zu einem Arbeitszeugnis gemäß § 109 Abs. 1 GewO, welchem Zweck dient eine solche Beurteilung in der Regel, worauf beschränkt sich die gerichtliche Überprüfung, und wann ist der dem Arbeitgeber zustehende Beurteilungsspielraum überschritten?

Richtige Antwort: Für die Erteilung einer jährlichen "Performance Beurteilung" gelten nicht die gleichen Grundsätze wie für die Erteilung eines Arbeitszeugnisses gemäß § 109 Abs. 1 GewO. Eine solche Beurteilung dient in der Regel einem innerbetrieblichen Zweck. Der gerichtlichen Überprüfung zugänglich ist nur der Beurteilungsvorgang als solcher. Der dem Arbeitgeber zustehende Beurteilungsspielraum ist nur dann überschritten, wenn die Beurteilung auf sachfremde Erwägungen gestützt wird oder allgemein gültige Bewertungsmaßstäbe außer Acht gelassen wurden.

Quelle: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein 09.12.2021 – 5 Sa 149/21

174. Unter welchen Voraussetzungen setzt eine Abweichung iSv. § 72 Abs. 2 Nr. 2, § 72a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ArbGG voraus, und wann liegt dabei ein abstrakter Rechtssatz vor?

Richtige Antwort: Eine Abweichung iSv. § 72 Abs. 2 Nr. 2, § 72a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ArbGG setzt voraus, dass die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zu einer Rechtsfrage einen abstrakten Rechtssatz aufgestellt hat, der von einem abstrakten Rechtssatz abweicht, den eines der in § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG abschließend genannten Gerichte zu der gleichen Rechtsfrage aufgestellt hat. Dabei liegt ein abstrakter Rechtssatz nur vor, wenn durch fallübergreifende Ausführungen ein Grundsatz aufgestellt wird, der für eine Vielzahl von Fällen Geltung beansprucht.

Quelle: BAG 26.07.1994 – 1 AZN 324/94

175. Unter welchen Voraussetzungen ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot verbindlich, und was muss die vertragliche Entschädigungsabrede im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses hinsichtlich der Erwartung eines gesetzeskonformen Entschädigungsbetrags sicherstellen?

Richtige Antwort: Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nur dann verbindlich, wenn die vertragliche Entschädigungsabrede schon im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses sicherstellt, dass völlig losgelöst von Zufälligkeiten, wie sie bei zeit- und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen auftreten, rechnerisch mit Gewissheit ein gesetzeskonformer Entschädigungsbetrag (mindestens die Hälfte der zuletzt bezogenen Leistungen) zu erwarten ist.

Quelle: Arbeitsgericht Mönchengladbach vom 16.05.2002 - 1 Ga 9/02

176. Unter welchen Voraussetzungen ist die Leistungsklage eines Neumassegläubigers mangels Rechtschutzbedürfnisses unzulässig, und wie ist in diesen Fällen – insbesondere wenn eine auf seine Forderung entfallende Quote noch nicht feststeht – hinsichtlich des Bestehens der Forderung gerichtlich zu verfahren?

Richtige Antwort: Die Leistungsklage eines Neumassegläubigers ist mangels Rechtschutzbedürfnisses unzulässig, wenn er aus der freien Masse nicht befriedigt werden kann, ohne dass daneben die Kosten des Insolvenzverfahrens gedeckt sind, oder die zu erwirtschaftende Insolvenzmasse nicht ausreicht, um alle Neumassegläubiger voll zu befriedigen. In diesen Fällen ist das Bestehen der Forderung des Neumassegläubigers, jedenfalls wenn eine auf sie entfallende Quote noch nicht feststeht, gerichtlich nur noch festzustellen.

Quelle: BAG 1 AZR 559/15

177. Was regelt § 17 Abs. 2 BEEG, wenn der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten hat, und in welchem Verhältnis steht diese Vorschrift zu dem Grundsatz, dass der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss, sowie zu § 7 Abs. 3 BUrlG?

Richtige Antwort: Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber gemäß § 17 Abs. 2 BEEG den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder

im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Die Vorschrift regelt eine Ausnahme von dem Grundsatz, dass der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. § 17 Abs. 2 BEEG trifft bezüglich der Erfüllung und des Verfalls des Urlaubs eine eigenständige, von § 7 Abs. 3 BUrlG abweichende Regelung des Urlaubsjahres

Quelle: BAG 23.01.2018 – 9 AZR 200/17

178. Ist die Personalvertretung, deren Errichtung auf einem durch § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zugelassenen Tarifvertrag beruht, obwohl sie keine unmittelbar nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder einer dazu ergangenen Rechtsverordnung gebildete Stelle ist, im Beschlussverfahren gemäß § 10 ArbGG beteiligtenfähig, und sind die danach gebildeten Vertretungen im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren beteiligtenfähig?

Richtige Antwort: Die Personalvertretung ist in dem Beschlussverfahren gemäß § 10 ArbGG beteiligtenfähig. Zwar ist sie keine unmittelbar nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder einer dazu ergangenen Rechtsverordnung gebildete Stelle. Ihre Errichtung beruht jedoch auf einem durch § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zugelassenen Tarifvertrag. Die danach gebildeten Vertretungen sind im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren beteiligtenfähig (BAG vom 22.11.2005 – 1 ABR 49/04 - AP Nr 7 zu § 117 BetrVG 1972; 5. November 1985 - 1 ABR 56/83 - AP BetrVG 1972 § 117 Nr. 4).

Quelle: LAG Berlin-Brandenburg 7 TaBV 2744/10

179. Was ist das Erfordernis der „selbstständigen“ Leistungen, und woraufhin kann die Anwendung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs in der Revisionsinstanz nur überprüft werden?

Richtige Antwort: Das Erfordernis der "selbstständigen" Leistungen ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Die Anwendung eines solchen unbestimmten Rechtsbegriffs kann in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob bei der Anwendung gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen worden oder die Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist

Quelle: BAG 02.03.1988 – 4 AZR 600/87

180. Worauf kommt es für die Zuordnung eines Betriebes an, wenn in ihm Arbeiten ausgeführt werden, die sowohl als gewerblich bauliche Leistungen iSv § 1 Abs. 2 Abschnitt II VTV als auch als solche eines der in § 1 Abs. 2 Abschnitt VII VTV aufgeführten Gewerke anzusehen sind, und welcher Umfang an Arbeiten, die ausschließlich dem vom betrieblichen Geltungsbereich ausgenommenen Gewerk zuzuordnen sind, ist dabei maßgeblich?

Richtige Antwort: Werden in einem Betrieb Arbeiten ausgeführt, die sowohl als gewerblich bauliche Leistungen iSv. § 1 Abs. 2 Abschnitt II VTV als auch als solche eines der in § 1 Abs. 2 Abschnitt VII aufgeführten Gewerke anzusehen sind, kommt es für die Zuordnung des Betriebes darauf an, ob neben diesen "Sowohl-als-auch-Tätigkeiten" in nicht unerheblichem Umfang (mindestens 20 % der betrieblichen Gesamtarbeitszeit) Arbeiten durchgeführt werden, die ausschließlich dem vom betrieblichen Geltungsbereich ausgenommenen Gewerk zuzuordnen sind.

Quelle: BAG 19.07.2000 – 10 AZR 918/98

181. Wie ist zur Feststellung der regelmäßigen Beschäftigungszahl vorzugehen, welche Zeiten sind dabei nicht zu berücksichtigen, woran ist der Begriff der in der Regel Beschäftigten angelehnt, und welcher Personalstand bzw. -bedarf ist über welchen Betrachtungszeitraum entscheidend?

Richtige Antwort: Zur Feststellung der regelmäßigen Beschäftigungszahl bedarf es dabei eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke der Stelle und einer Einschätzung ihrer zukünftigen Entwicklung; Zeiten außergewöhnlichen hohen oder niedrigen Verarbeitungsanfalls sind dabei nicht zu berücksichtigen (vgl. BAG v. 05. Dezember 2019 – 2 AZR

223/19 – Rn. 31 mwN). Der Begriff der in der Regel Beschäftigten ist an § 1 BetrVG angelehnt. Entscheidend ist danach der mittlere und perspektivische Personalstand und – bedarf über einen Betrachtungszeitraum von einem Jahr.

Quelle: LAG Hessen 6 Sa 107/20

182. Unter welchen Voraussetzungen besteht für übergeleitete Angestellte eine Besitzstandsregelung nach Maßgabe des § 8 TVÜ-L, wann findet § 8 TVÜ-L keine Anwendung, und gilt dies insbesondere für Erfüller, deren Höhergruppierung auch von der Erfüllung beamtenrechtlicher Voraussetzungen abhängig ist?

Richtige Antwort: Dementsprechend gibt es für übergeleitete Angestellte, bei denen entsprechende Höhergruppierungen nach dem 30.11.2006 angestanden hätten, eine Besitzstandsregelung nach Maßgabe des § 8 TVÜ-L. Die Besitzstandsregelung des § 8 TVÜ-L findet folgerichtig jedoch dann keine Anwendung, wenn sich die Höhergruppierung nicht ausschließlich nach dem Tarifrecht bestimmt. Dementsprechend findet auf so genannte Erfüller, deren Höhergruppierung auch von der Erfüllung beamtenrechtlicher Voraussetzungen abhängig ist, § 8 TVÜ-L keine Anwendung.

Quelle: LAG Baden-Württemberg 7 Sa 107/12

183. Wer ist nach § 5 Abs. 2 Satz 1 DrittelbG wahlberechtigt, und welches aktive Wahlrecht bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat haben die mit einem Trägerunternehmen arbeitsvertraglich verbundenen Arbeitnehmer des gemeinsamen Betriebs oder der gemeinsamen Betriebe, wenn mehrere jeweils der drittelparitätischen Mitbestimmung nach § 1 Abs. 1 DrittelbG unterliegende Unternehmen einen oder mehrere Gemeinschaftsbetriebe führen?

Richtige Antwort: Nach § 5 Abs. 2 Satz 1 DrittelbG sind wahlberechtigt die Arbeitnehmer des Unternehmens, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Führen mehrere – jeweils der drittelparitätischen Mitbestimmung nach § 1 Abs. 1 DrittelbG unterliegende – Unternehmen einen (oder mehrere) Gemeinschaftsbetrieb(e), haben die mit einem Trägerunternehmen arbeitsvertraglich verbundenen Arbeitnehmer des gemeinsamen Betriebs (oder der gemeinsamen Betriebe) das aktive Wahlrecht bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat bei jedem Trägerunternehmen

Quelle: BAG 13.03.2013 – 7 ABR 47/11

184. Unter welchen Voraussetzungen hinsichtlich der Betroffenheit darf im Bereich der betrieblichen Altersversorgung/KZVKS nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz eine Übergangsregelung greifen, und ob bzw. inwieweit sind dabei die konkreten Auswirkungen im Einzelfall, die Betroffenheit der von der Übergangsregelung betroffenen Personen in ihrer Gesamtheit oder die generellen Auswirkungen der Regelung maßgebend?

Richtige Antwort: Es darf lediglich eine verhältnismäßig kleine Zahl von Personen betroffen sein und die Betroffenheit darf nicht sehr intensiv sein (BGH vom 24.09.2008, Az.: IV ZR 134/07, abgedruckt in BGHZ 178, S. 101 ff.; BGH vom 14.11.2007, Az.: IV ZR 74/06, abgedruckt in BGHZ 174, S. 127 ff.). Nicht entscheidend sind folglich die konkreten Auswirkungen im Einzelfall, sondern wie sehr die von der Übergangsregelung betroffenen Personen in ihrer Gesamtheit betroffen sind. Maßgebend sind dabei die generellen Auswirkungen der Regelung (BGH vom 24.09.2008, Az.: IV ZR 134/07, abgedruckt in BGHZ 178, S. 101 ff.).

Quelle: ArbG Wesel – 6 Ca 1695/10

185. Welcher Beurteilungsspielraum kommt dem Berufungsgericht bei der tatrichterlichen Interessenabwägung zu, worauf ist die revisionsgerichtliche Überprüfung seiner Würdigung beschränkt, und unter welchen Voraussetzungen ist eine eigene Abwägung durch das Revisionsgericht möglich?

Richtige Antwort: Bei der tatrichterlichen Interessenabwägung kommt dem Berufungsgericht ein Beurteilungsspielraum zu. Seine Würdigung ist vom Revisionsgericht deshalb nur darauf zu überprüfen, ob das Berufungsgericht bei der Unterordnung des Sachverhalts unter Rechtsnormen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es alle wesentlichen Umstände widerspruchsfrei berücksichtigt hat. Eine eigene Abwägung durch das Revisionsgericht ist dann möglich, wenn die des Berufungsgerichts fehlerhaft oder unvollständig ist und sämtliche relevanten Tatsachen feststehen

Quelle: BAG 30.08.2017 – 7 AZR 864/15

186. Was muss der Arbeitgeber im Einzelnen darlegen und vortragen, wenn er geltend macht, den entstehenden Arbeitsausfall nicht durch Neueinstellung einer Teilzeitkraft auffangen zu können?

Richtige Antwort: Macht der Arbeitgeber geltend, den entstehenden Arbeitsausfall nicht durch Neueinstellung einer Teilzeitkraft auffangen zu können, so obliegt es ihm im Einzelnen darzulegen, welche Anstrengungen er unternommen hat, eine Ersatzkraft zu finden. Er hat vorzutragen, dass eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers entsprechende zusätzliche Teilzeitkraft auf dem für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht.

Quelle: Arbeitsgericht Suhl vom 07.04.2025 - 5 Ca 1138/24

187. Unter welchen Voraussetzungen ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Wirtschaftsausschuss in analoger Anwendung von § 106 BetrVG zu bilden, und unter welcher Voraussetzung gilt dies nicht?

Richtige Antwort: Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Wirtschaftsausschuss in analoger Anwendung von § 106 BetrVG zu bilden, wenn ein einheitlicher Betrieb mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern mehreren rechtlich selbständigen Unternehmen zuzuordnen ist, bei denen jeweils für sich die Anforderungen an die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach § 106 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht erfüllt sind. Das gilt jedoch nicht, wenn die an dem Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmen in dem Betrieb überwiegend tendenzgeschützte Zwecke verfolgen.

Quelle: BAG 19.11.2019 – 7 ABR 3/18

188. Wann kommt ein Antrag auf Einstellung der Zwangsvollstreckung nach § 62 Abs. 1 Satz 3 ArbGG regelmäßig nicht in Betracht, und wann ist ausnahmsweise dennoch eine Ausnahme zu machen?

Richtige Antwort: Ein Antrag auf Einstellung der Zwangsvollstreckung nach § 62 Abs. 1 Satz 3 ArbGG kommt regelmäßig nicht in Betracht, wenn der Schuldner es versäumt hat, bereits vor dem Arbeitsgericht den Antrag nach § 62 Abs. 1 Satz 2 ArbGG auf Ausschließung der vorläufigen Vollstreckbarkeit zu stellen. Eine Ausnahme ist nur zu machen, wenn die Gründe, auf die der Einstellungsantrag gestützt wird, im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht noch nicht vorlagen oder aus anderen Gründen dort nicht vorgetragen oder glaubhaft gemacht werden konnten.

Quelle: LAG Düsseldorf, 03.01.2008 – 13 Sa 1895/07

189. Welcher gerichtlichen Kontrolle unterliegen die einem Änderungsbedarf zugrundeliegenden Prognosen, wenn ein Chefarztvertrag regelt, dass der Krankenhausträger sachlich gebotene organisatorische Änderungen im Benehmen mit einem leitenden Arzt vornehmen und selbständige Abteilungen bei objektiv vorliegendem Bedarf neu einrichten kann, und was ist dabei zu überprüfen?

Richtige Antwort: Regelt ein Chefarztvertrag, dass der Krankenhausträger sachlich gebotene organisatorische Änderungen im Benehmen mit einem leitenden Arzt vornehmen und selbständige Abteilungen bei objektiv vorliegendem Bedarf neu einrichten kann, unterliegen die dem Änderungsbedarf zugrundeliegenden Prognosen einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Zu überprüfen ist, ob der Krankenhausträger eine auf die konkrete Situation des Krankenhauses

bezogene Bedarfsprognose erstellt hat, die Inhalt und Umfang der angestrebten Änderungen sachlich rechtfertigt.

Quelle: BAG 13.03.2003 – 6 AZR 557/01

190. Unter welchen Voraussetzungen löst eine Rehabilitationsmaßnahme den Entgeltfortzahlungsanspruch aus, wann steht ihre medizinische Notwendigkeit im Regelfall fest, und worauf beschränkt sich die arbeitsgerichtliche Überprüfung der Ermessensentscheidung des öffentlich-rechtlichen Sozialleistungsträgers?

Richtige Antwort: Zwar muss die Rehabilitationsmaßnahme medizinisch notwendig sein, um den Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers auszulösen. Dies steht jedoch im Regelfall fest, wenn die Maßnahme von einem öffentlich-rechtlichen Sozialleistungsträger bewilligt worden ist. Die Ermessensentscheidung durch den Sozialleistungsträger lässt sich arbeitsgerichtlich nur daraufhin überprüfen, ob ein offensichtlicher Ermessensfehlgebrauch, z.B. in Gestalt der völligen Verkennung des Begriffs der medizinischen Rehabilitationsmaßnahme vorliegt.

Quelle: Hessisches Landesarbeitsgericht 6. Kammer 06.04.2005 – 6/16 Sa 2242/04

191. Welches Geburtsdatum ist nach § 33a Abs. 1 SGB I im Sozialrecht für die Berechnung einer Altersgrenze maßgebend, von deren Erreichen Rechte oder Pflichten abhängig sind, und unter welchen Voraussetzungen darf nach § 33a Abs. 2 SGB I von diesem Geburtsdatum abgewichen werden?

Richtige Antwort: Nach § 33 a Abs. 1 SGB I ist im Sozialrecht für die Berechnung einer Altersgrenze, von deren Erreichen Rechte oder Pflichten abhängig sind, das Geburtsdatum maßgebend, das sich aus der ersten Angabe des Berechtigten oder seiner Angehörigen gegenüber einem Sozialleistungsträger ergibt. Von diesem Geburtsdatum darf nach § 33 a Abs. 2 SGB I nur abgewichen werden, wenn der zuständige Leistungsträger feststellt, daß ein Schreibfehler vorliegt oder sich aus einer Urkunde, deren Original vor dem Zeitpunkt der Angabe nach § 33 a Abs. 1 SGB I ausgestellt worden ist, ein anderes Geburtsdatum ergibt.

Quelle: BAG 14.08.2002 – 7 AZR 469/01

192. In welche Rechte und Pflichten tritt bei einem Betriebsübergang durch Rechtsgeschäft der neue Inhaber nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB ein, und was gilt nach § 613a Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 BGB für Rechte und Pflichten, die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt sind, wenn die Betriebsvereinbarung nicht ohnehin kollektiv-rechtlich weitergilt?

Richtige Antwort: Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie – wenn die Betriebsvereinbarung nicht ohnehin kollektiv-rechtlich weitergilt – nach § 613a Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 BGB grundsätzlich Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer

Quelle: BAG 25.02.2020 – 1 ABR 39/18

193. Worauf kommt es bei der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 15 TVöD/VKA – unabhängig vom zeitlichen Umfang der Leitungstätigkeit – an, und welche Voraussetzungen muss die von dem Beschäftigten auszuübende Lehrtätigkeit für das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 TVöD/VKA („Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung … mit entsprechender Tätigkeit“) erfüllen, insbesondere hinsichtlich des Zuschnitts der Lehrtätigkeit?

Richtige Antwort: b) Für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 15 TVöD/VKA kommt es - unabhängig vom zeitlichen Umfang der Leitungstätigkeit - auf die tarifrechtliche Bewertung der Lehrtätigkeit an. Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 TVöD/VKA - „Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung … mit entsprechender Tätigkeit“ - setzt voraus, dass die von dem Beschäftigten auszuübende Lehrtätigkeit dessen abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung erfordert. aa) Die Lehrtätigkeit muss einen sog. akademischen Zuschnitt haben.

Quelle: BAG 4 AZR 151/24

194. Wie sind der Schulungsvertrag zwischen der Klägerin und der B sowie der zu diesem Schulungsvertrag zwischen den Parteien abgeschlossene Darlehensvertrag hinsichtlich der AGB-Kontrolle zu behandeln, und unter welchen Voraussetzungen können äußerlich getrennte Verträge, auch wenn sie nicht zwischen den gleichen Parteien geschlossen wurden, eine rechtliche Einheit bilden?

Richtige Antwort: Der Schulungsvertrag zwischen der Klägerin und der B und der zu diesem Schulungsvertrag zwischen den Parteien abgeschlossene Darlehensvertrag sind als einheitliches Rechtsgeschäft bzw. als einheitlicher Vertrag einer AGB-Kontrolle zu unterziehen (vgl. Hess. LAG 2. Juli 2020 - 11 Sa 875/19 – Rn. 69 ff., juris). Äußerlich getrennte Verträge können, auch wenn sie nicht zwischen den gleichen Parteien geschlossen wurden, eine rechtliche Einheit bilden, wenn äußerlich selbständige Rechtsgeschäfte durch den Willen der Parteien miteinander verknüpft sind.

Quelle: LAG Hessen 11 Sa 1381/21

195. Wie ist der Günstigkeitsvergleich bei Individualnormen durchzuführen und warum, was muss dabei hinsichtlich der zu vergleichenden Regelungsgegenstände ermittelt werden, und nach welchem Maßstab der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist zu beurteilen, ob die Regelungen denselben Regelungsgegenstand betreffen bzw. in einem sachlichen Zusammenhang stehen?

Richtige Antwort: Dabei ist der Günstigkeitsvergleich bei Individualnormen individuell durchzuführen, weil das Günstigkeitsprinzip dem Schutz der Privatautonomie dient. Allerdings müssen die zu vergleichenden Regelungsgegenstände ermittelt werden. Dabei ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Sachgruppenvergleich erforderlich. Hiernach ist entscheidend, ob die Regelungen denselben Regelungsgegenstand betreffen, die zu vergleichenden Regelungen also miteinander in einem sachlichen Zusammenhang stehen.

Quelle: ArbG Hamburg 28. Kammer 04.09.2013 – 28 Ca 193/13

196. Erhält der Schuldner die Inflationsausgleichsprämie für eine bereits erbrachte oder erst noch zu erbringende Gegenleistung, und wenn nicht, zu welchem Zweck erhält er sie; kann die Inflationsausgleichsprämie als Erschwerniszulage qualifiziert werden, und wie sind Erschwerniszulagen demgegenüber definiert?

Richtige Antwort: Die Inflationsausgleichsprämie erhält der Schuldner jedoch nicht für eine bereits erbrachte oder erst noch zu erbringende Gegenleistung, sondern zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (§ 3 Nr. 11c EStG). Die Inflationsausgleichsprämie kann auch nicht als Erschwerniszulage qualifiziert werden *(BeckOK ZPO/Riedel, 50. Ed. 1.9.2023, ZPO § 850 Rn. 38b)*. Denn dabei handelt es sich um Zahlungen des Arbeitgebers, die zusätzlich zum Arbeitslohn zur Abgeltung von bei der Entgeltbemessung nicht berücksichtigen besonderen Erschwernisse bei oder durch die Arbeitsleistung gezahlt werden.

Quelle: ArbG Siegen 1 Ca 690/23

197. Was hat der Senat im Anschluss an die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Februar 2013 hinsichtlich vergleichbarer Formulierungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen entschieden, insbesondere bei einer Verknüpfung von einem festen Entgeltbetrag und dessen Bezeichnung als Tarifgehalt?

Richtige Antwort: Der Senat hat – im Anschluss an die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Februar 2013 – hinsichtlich vergleichbarer Formulierungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen entschieden, dass der durchschnittliche Arbeitnehmer bei einer derartigen Verknüpfung von einem festen Entgeltbetrag und dessen Bezeichnung als Tarifgehalt idR redlicherweise davon ausgehen darf, der in der Klausel festgehaltene Betrag werde nicht für die Dauer des Arbeitsverhältnisses statisch sein, sondern solle sich entsprechend den tariflichen Entwicklungen des maßgebenden Tarifvertrags verändern.

Quelle: BAG 13.02.2013 – 5 AZR 2/12

198. Wie haftet nach § 14 AEntG ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 AEntG, und welcher bürgenrechtlichen Stellung entspricht diese Haftung?

Richtige Antwort: Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet nach § 14 AEntG für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 AEntG wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

Quelle: LAG Hessen 10 Sa 904/17

199. Wie sind bei der Ermittlung der pfändbaren monatlichen Bezüge des Schuldners die von ihm erhaltenen Geld- und Naturalleistungen nach § 850e Nr. 3 ZPO zusammenzurechnen, bedarf es hierfür eines vorherigen Beschlusses des Vollstreckungsgerichts, nach welchem Maßstab sind Sachbezüge zu ermitteln, ist eine vom beklagten Drittschuldner überlassene Wohnung als Sachbezug zu berücksichtigen und ist eine vom beklagten Drittschuldner gezahlte Mietkaution als Einkommen zu berücksichtigen?

Richtige Antwort: Für die Ermittlung der pfändbaren monatlichen Bezüge des Schuldners sind die Geld- und Naturalleistungen, die er erhält, gemäß § 850e Nr 3 ZPO zusammenzurechnen, ohne dass es eines vorherigen Beschlusses des Vollstreckungsgerichts bedarf. Die Sachbezüge sind entsprechend dem tatsächlichen wirtschaftlichen Wert zu ermitteln (Rn.145). Eine seitens des beklagten Drittschuldners überlassene Wohnung ist als vom Schuldner erhaltener Sachbezug zu berücksichtigen (Rn.146). Die vom beklagten Drittschuldner gezahlte Mietkaution ist hingegen nicht als Einkommen zu berücksichtigen (Rn.150).

Quelle: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 7. Kammer 22.05.2019 – 7 Sa 178/17

200. Unter welchen Voraussetzungen kann eine Befristung im Rahmen der Drittmittelfinanzierung gerechtfertigt sein, welche Annahme über Drittmittelgeber und Arbeitgeber setzt dies voraus, und reicht allein die Ungewissheit über die künftig zur Verfügung stehenden Mittel als Sachgrund für die Befristung aus?

Richtige Antwort: Nur wenn die Mittel von vornherein lediglich für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt wurden und anschließend wegfallen sollen, kann die Befristung gerechtfertigt sein. Nur in diesem Fall kann davon ausgegangen werden, dass sowohl der Drittmittelgeber als auch der Arbeitgeber sich gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befasst und ihre Entscheidung über den Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen haben. Dabei reicht allein die Ungewissheit über die in Zukunft zur Verfügung stehenden Mittel als Sachgrund für die Befristung nicht aus.

Quelle: Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern 19.05.2020 – 2 Sa 16/19

201. Welche Wirkung hat nach der Rechtsprechung die Zustellung eines Mahnbescheides, den ein unzuständiges Gericht erlassen hat, was ist erforderlich, damit eine Zustellung „demnächst“ im Sinne von § 167 ZPO erfolgt, und erfolgte die Zustellung des Mahnbescheides im konkreten Fall noch „demnächst“ im Sinne von § 167 ZPO?

Richtige Antwort: In der Rechtsprechung anerkannt ist, dass auch die Zustellung eines Mahnbescheides, den ein unzuständiges Gericht erlassen hat, verjährungshemmende Wirkung hat (vgl. BAG v. 13. Mai 1987 - 5 AZR 106/86, juris; Palandt/Heinrichs, 67. Auflage, § 204 BGB Rn. 18; MünchKomm/Grothe, 6. Auflage, § 204 BGB Rn. 33). Allerdings erfolgte die Zustellung des Mahnbescheides nicht mehr "demnächst" im Sinne von § 167 ZPO. Erforderlich für eine "demnächstige" Zustellung in diesem Sinne ist, dass diese in nicht allzu erheblichem zeitlichem Abstand vom Fristablauf erfolgt.

Quelle: ArbG Gießen 7 Ca 157/15

202. Wer ist in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes beteiligt, welche verfahrensrechtliche Folge hat es, wenn die Anhörung in den Tatsacheninstanzen unterblieben ist, und unter welchen Voraussetzungen bedarf es trotz dieses Verfahrensfehlers keiner darauf gestützten Zurückverweisung?

Richtige Antwort: Beteiligt in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes ist jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen ist. Ist die Anhörung in den Tatsacheninstanzen unterblieben, stellt dies einen Verfahrensfehler dar. Einer darauf gestützten Zurückverweisung bedarf es nicht, wenn die Anhörung in der Rechtsbeschwerdeinstanz nachgeholt wird und der Beteiligte Gelegenheit erhält, sich in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zu äußern

Quelle: BAG 15.10.2014 – 7 ABR 71/12

203. Unter welchen Voraussetzungen sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Anzahl der Arbeitnehmer im Sinne des § 23 Abs. 1 KSchG ausnahmsweise auch Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers mitzuzählen?

Richtige Antwort: Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind bei der Anzahl der Arbeitnehmer im Sinne des § 23 Abs 1 KSchG ausnahmsweise auch Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers mitzuzählen, wenn zwei Unternehmen die gemeinsame Führung eines Betriebs vereinbart haben, so dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich unternehmensübergreifend von derselben institutionellen Leitung ausgeübt wird.

Quelle: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 06.11.2020 - 9 Sa 426/20

204. Liegt der absolute Revisionsgrund nach § 547 Nr. 1 ZPO vor, wenn nach dem Schluss der mündlichen Verhandlung der Vorsitzende des Spruchkörpers ohne Beteiligung der ehrenamtlichen Richter nach § 156 Abs. 1 ZPO die Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung anordnet und die Berufungskammer nach einer neuerlichen mündlichen Verhandlung in der dafür vorgesehenen Besetzung entscheidet?

Richtige Antwort: Prozessuales; Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung allein durch Vorsitzenden – Kein absoluter Revisionsgrund nach § 547 Nr. 1 ZPO; Der absolute Revisionsgrund nach § 547 Nr. 1 ZPO liegt nicht vor, wenn nach dem Schluss der mündlichen Verhandlung der Vorsitzende des Spruchkörpers ohne Beteiligung der ehrenamtlichen Richter nach § 156 Abs. 1 ZPO die Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung anordnet und die Berufungskammer nach einer neuerlichen mündlichen Verhandlung in der dafür vorgesehenen Besetzung entscheidet.

Quelle: BAG, Beschluss vom 31.7.2018 - 3 AZN 320/18

205. Was setzt eine Präjudizialität voraus, und wann kann der Arbeitgeber nach einer Entscheidung, dass das Arbeitsverhältnis durch eine bestimmte Kündigung nicht aufgelöst worden ist, eine erneute Kündigung nicht auf die Kündigungsgründe stützen, die er schon

zur Begründung der ersten Kündigung vorgebracht hat?

Richtige Antwort: Eine Präjudizialität setzt voraus, dass dieselben Kündigungsgründe in dem vorangegangenen Kündigungsschutzprozess materiell geprüft worden sind. Ist in einem Kündigungsrechtsstreit entschieden, dass das Arbeitsverhältnis durch eine bestimmte Kündigung nicht aufgelöst worden ist, so kann der Arbeitgeber eine erneute Kündigung nur dann nicht auf die Kündigungsgründe stützen, die er schon zur Begründung der ersten Kündigung vorgebracht hat, wenn diese in dem ersten Kündigungsschutzprozess materiell geprüft worden sind mit dem Ergebnis, dass sie die Kündigung nicht rechtfertigen können.

Quelle: BAG 26.08.1993 – 2 AZR 159/93

206. Was gilt für die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers, wenn es dem Arbeitgeber gelingt, die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Indizien für ein missbräuchliches Vorgehen zu erschüttern, und was muss der Arbeitnehmer in diesem Fall konkret darlegen und beweisen?

Richtige Antwort: Gelingt es dem Arbeitgeber, die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Indizien für ein missbräuchliches Vorgehen zu erschüttern, bleibt es bei dem Grundsatz, dass der Arbeitnehmer darlegen und beweisen muss, der letzte Vertragsarbeitgeber habe die Befristung in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken mit dem vormaligen Vertragsarbeitgeber nur deshalb vereinbart, um auf diese Weise über die nach § 14 Abs. 2 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können.

Quelle: BAG 04.12.2013 – 7 AZR 290/12

207. Wie erfolgt bei Höhergruppierungen im TVöD die Stufenzuordnung, welcher Mindestmehrverdienst wird gewährleistet, wird die in der unteren Entgeltgruppe erworbene Berufserfahrung berücksichtigt, und auf welche Entgeltgruppe beziehen sich die Stufen bzw. welche Berufserfahrung wird durch den Aufstieg in den Stufen einer Entgeltgruppe honoriert?

Richtige Antwort: Bei Höhergruppierungen erfolgt die Stufenzuordnung nicht stufengleich, sondern orientiert sich an der Höhe des bisherigen Entgelts. Gewährleistet wird lediglich ein Mindestmehrverdienst in Höhe des Garantiebetrags gemäß § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD. Die in der unteren Entgeltgruppe erworbene, in der Stufenzuordnung dokumentierte Berufserfahrung wird nicht berücksichtigt. Die Stufen sind auf die jeweilige Entgeltgruppe bezogen, nur die in dieser gewonnene Berufserfahrung wird durch den Aufstieg in den Stufen einer Entgeltgruppe honoriert

Quelle: BAG 27.01.2011 – 6 AZR 578/09

208. Als was ist die Nennung der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag mit einem öffentlichen Arbeitgeber im Regelfall anzusehen, was bezeichnet diese Angabe, und hindert sie eine spätere Berufung des Arbeitnehmers auf eine höhere Vergütungsgruppe, eine spätere Berufung des Arbeitgebers auf eine niedrigere Vergütungsgruppe oder die Durchführung einer korrigierenden Rückgruppierung?

Richtige Antwort: Die Nennung der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag mit einem öffentlichen Arbeitgeber ist im Regelfall als Wissenserklärung und nicht als Willenserklärung anzusehen. Die Angabe bezeichnet lediglich diejenige Vergütungsgruppe, die nach Auffassung der Arbeitgeberin nach den vereinbarten tariflichen Eingruppierungsregelungen zutreffend ist. Diese Angabe hindert ebenso wenig eine spätere Berufung des Arbeitnehmers auf eine höhere Vergütungsgruppe wie eine des Arbeitgebers auf eine niedrigere Vergütungsgruppe und die Durchführung einer korrigierenden Rückgruppierung

Quelle: BAG 20.04.2011 – 4 AZR 368/09

209. Wie sind Globalanträge, die eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfassen, grundsätzlich zu behandeln, wenn sich darunter zumindest auch Fallgestaltungen befinden, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist, und ist es dem Gericht gestattet, einen als Globalantrag

unbegründeten Antrag von sich aus auf die begründeten Fälle einzuschränken, und wie ist dies zu begründen?

Richtige Antwort: Grundsätzlich sind Globalanträge, die eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfassen, insgesamt als unbegründet abzuweisen, wenn es darunter zumindest auch Fallgestaltungen gibt, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist (BAG 22.06.2005 - 10 ABR 34/04 -; BAG 03.06.2003 - 1 ABR 19/02 -). Es ist dem Gericht verwehrt von sich aus einen als Globalantrag unbegründeten Antrag auf die begründeten Fälle einzuschränken. Denn einschränkende Voraussetzungen, die bislang nicht zum Inhalt des Antrages erhoben worden sind, stellen im Vergleich zu diesem nicht ein Minus, sondern etwas anderes dar.

Quelle: ArbG Düsseldorf 5 BV 250/14

210. Was hält die Kammer für ein Berufen im Sinne von § 6 S. 1 KSchG für ausreichend, welche Auslegungen lässt der Wortlaut der Norm zu, was bedeutet „sich auf etwas berufen“, ist der Hinweis auf Rechtsfolgen mit dem Begriff der Geltendmachung zwangsläufig verbunden, und wozu sind die Parteien nach allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen außer dem Stellen eines Antrags verpflichtet?

Richtige Antwort: Die Kammer hält es für ein Berufen im Sinne von § 6 S. 1 KSchG für ausreichend, dass der Arbeitnehmer die Tatsachen vorträgt, aus denen sich die Unwirksamkeit der Kündigung ergibt. Der Wortlaut der Norm lässt beide Auslegungen zu. Sich auf etwas zu berufen bedeutet, es geltend zu machen. Der Hinweis auf Rechtsfolgen ist mit dem Begriff der Geltendmachung nicht zwangsläufig verbunden. Nach allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen sind die Parteien außer dem Stellen eines Antrags lediglich verpflichtet, dem Gericht die für die Entscheidung erheblichen Tatsachen vorzutragen.

Quelle: Landesarbeitsgericht Hamburg 06.10.2011 – 8 Sa 52/10

211. Was gilt für die Anrechnung einer übertariflichen Zulage, wenn die Arbeitsvertragsparteien hierzu eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen haben, wie ist anderenfalls zu ermitteln, ob eine Befugnis zur Anrechnung besteht, und unter welcher Voraussetzung ist die Anrechnung grundsätzlich möglich?

Richtige Antwort: Haben die Arbeitsvertragsparteien dazu eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen, gilt diese. Anderenfalls ist aus den Umständen zu ermitteln, ob eine Befugnis zur Anrechnung besteht. Die Anrechnung ist grundsätzlich möglich, sofern dem Arbeitnehmer nicht vertraglich ein selbständiger Entgeltbestandteil neben dem jeweiligen Tarifentgelt zugesagt worden ist (Senat 1. März 2006 - 5 AZR 540/05 - AP TVG § 4 Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung Nr. 40 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 47 mwN; BAG 30. Mai 2006 - 1 AZR 111/05 - BAGE 118, 211, 214 f.)

Quelle: ArbG Duisburg 4 Ca 1466/23

212. Was gilt im Anwendungsbereich des zum 01.05.2000 in Kraft getretenen § 623 BGB, durch den für Aufhebungsvereinbarungen die Schriftform eingeführt wurde, für die bisherige Rechtsprechung zur konkludenten Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, und aus welchem Grund?

Richtige Antwort: Etwas anderes gilt jedoch im Anwendungsbereich des zum 01.05.2000 in Kraft getretenen § 623 BGB, durch den für Aufhebungsvereinbarungen die Schriftform eingeführt wurde: Im Geltungsbereich dieser Norm kann an der bisherigen Rechtsprechung zur konkludenten Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr festgehalten werden, da die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses nunmehr nach dem Willen des Gesetzgebers dem Schriftformzwang unterliegt (vgl. Preis in Erf. Kom., 6. Auflage 2006, § 611 BGB, Rdnr. 163).

Quelle: ArbG Mannheim 13 Ca 86/06

213. Steht Art. 38 Abs. 3 Satz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 (DSGVO) nach Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union einer Bestimmung des nationalen Rechts

wie § 38 Abs. 1 und Abs. 2 iVm § 6 Abs. 4 Satz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) entgegen, die die Abberufung des Datenschutzbeauftragten durch den Verantwortlichen, der sein Arbeitgeber ist, an die dort genannten Voraussetzungen knüpft, unabhängig davon, ob sie im Wege der Erfüllung seiner Aufgaben erfolgt?

Richtige Antwort: Der Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 38 Abs. 3 Satz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung; im Folgenden DSGVO) dahin auszulegen, dass er einer Bestimmung des nationalen Rechts, wie hier § 38 Abs. 1 und Abs. 2 iVm. § 6 Abs. 4 Satz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), entgegensteht, die die Abberufung des Datenschutzbeauftragten durch den Verantwortlichen, der sein Arbeitgeber ist, an die dort genannten Voraussetzungen knüpft, unabhängig davon, ob sie im Wege der Erfüllung seiner Aufgaben erfolgt

Quelle: BAG 27.04.2021 – 9 AZR 383/19 (A)

214. Unter welchen Voraussetzungen ist der Konzernbetriebsrat für eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zuständig, und wann ergibt sich ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung aus technischen Gründen?

Richtige Antwort: Die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats für eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG erfordert ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung. Ein solches zwingendes Erfordernis ergibt sich aus technischen Gründen, wenn der Arbeitgeber eine IT-Lösung als Ein-Mandanten-Lösung (Single-Tenant) organisiert, die eine zentrale Administration und Überwachungsmöglichkeit über mehrere Betriebe hinweg ermöglicht.

Quelle: Arbeitsgericht Bonn vom 29.10.2024 - 3 BV 102/24

215. Welche Anfechtungsfrist gilt nach § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG für die Betriebsratswahl, ist diese Vorschrift auf betriebsratsinterne Wahlen entsprechend anzuwenden, und wann beginnt bei betriebsratsinternen Wahlen die Anfechtungsfrist, wenn eine förmliche Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wie sie für die Betriebsratswahl in § 18 WO BetrVG vorgesehen ist, im Allgemeinen nicht stattfindet?

Richtige Antwort: Für die Betriebsratswahl bestimmt § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG, dass die Anfechtung nur binnen einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses zulässig ist. Diese Vorschrift ist auf betriebsratsinterne Wahlen entsprechend anzuwenden. Da bei betriebsratsinternen Wahlen eine förmliche Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wie sie für die Betriebsratswahl in § 18 WO BetrVG vorgesehen ist, im Allgemeinen nicht stattfindet, beginnt die Anfechtungsfrist grundsätzlich mit dem Abschluss der Wahl, dh. mit der Feststellung des Wahlergebnisses durch den Betriebsrat

Quelle: BAG 20.04.2005 – 7 ABR 44/04

216. In welchen Grenzen darf die Heranziehung von nicht planmäßig angestellten Richtern (Richtern auf Probe, abgeordneten Richtern) nach verständigem Ermessen erfolgen, und kann eine vorübergehende Abordnung eines Richters am Arbeitsgericht an ein Landesarbeitsgericht zulässigerweise mit dem Zweck seiner Erprobung begründet werden?

Richtige Antwort: Die Heranziehung von nicht planmäßig angestellten Richtern (Richtern auf Probe, abgeordneten Richtern) darf aber in den Grenzen erfolgen, die sich nach verständigem Ermessen aus der Notwendigkeit, Nachwuchs heranzubilden, oder aus anderen zwingenden Gründen ergeben *(so schon BVerfG 9. November 1955 - 1 BvL 13/52 u.a. - BVerfGE 4, 331, 345).* Eine vorübergehende Abordnung eines Richters am Arbeitsgericht an ein Landesarbeitsgericht kann zulässigerweise mit dem Zweck seiner Erprobung begründet werden (BAG, Urteil vom 06.06.2007, 4 AZR 411/06, NZA 2008, 1086).

Quelle: LAG Köln – 10 Ta 364/11

217. Was ist nach dieser Vorschrift in Verbindung mit § 69 Abs. 1 Hessisches PersVG für die Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen erforderlich, und unter welchen Voraussetzungen hat der Betriebsrat bei der Anrechnung einer Tariferhöhung auf übertarifliche Zulagen mitzubestimmen?

Richtige Antwort: Nach dieser Vorschrift in Verbindung mit § 69 Abs. 1 Hessisches PersVG bedarf die Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen der vorherigen Zustimmung des Personalrats. Bei der Anrechnung einer Tariferhöhung auf übertarifliche Zulagen hat der Betriebsrat mitzubestimmen, soweit eine generelle Maßnahme vorliegt, sich durch die Anrechnung die bisher bestehenden Verteilungsrelationen ändern und für eine Neuregelung innerhalb des vom Arbeitgeber mitbestimmungsfrei vorgegebenen Dotierungsrahmens ein Gestaltungsspielraum besteht.

Quelle: BAG 08.06.2004 – 1 AZR 308/03

218. Durch welche Ziele können nach dem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften vom 05.03.2009 (C-388/07) Ausnahmen vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters gerechtfertigt sein, und wodurch unterscheiden sich diese Ziele von rein individuellen Beweggründen, die der Situation des Arbeitgebers eigen sind?

Richtige Antwort: Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften hat jedoch in seinem Urteil vom 05.03.2009 (C-388/07) entschieden, dass Ausnahmen vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters nur durch sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung gerechtfertigt sein können. Diese Ziele – so der Gerichtshof - unterschieden sich dadurch, dass sie im Allgemeininteresse stünden, von rein individuellen Beweggründen, die der Situation des Arbeitgebers eigen seien, wie etwa die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.

Quelle: ArbG Siegburg 2 Ca 2144/09

219. Reichen im Rahmen der tariflichen Eingruppierung bei der Arbeitsvorgangsdefinition für eine wissenschaftliche Tätigkeit „schwierige“ Untersuchungen aus, und wodurch zeichnet sich eine wissenschaftliche Grundlage aus bzw. um was für ein Konzept handelt es sich dabei?

Richtige Antwort: Wie sich auch aus dem Aufbau dieser Regelungen ergibt, reichen „schwierige“ Untersuchungen nicht aus, vielmehr muss es sich um solche auf wissenschaftlicher Grundlage handeln. Eine wissenschaftliche Grundlage zeichnet sich aus durch eine über einzelne Untersuchungen hinausgehende Einbettung in einen Forschungszusammenhang. Es geht um ein regelmäßig komplexes Konzept auf der Grundlage bestimmter, üblicherweise auf der Grundlage bereits vorliegender Erkenntnisse näher begründeter Annahmen und deren Überprüfung.

Quelle: LAG Berlin-Brandenburg 8 Sa 1943/19

220. Was folgt aus § 7 Ziff. 2 MTV Banken für die Eingruppierung von Arbeitnehmern, deren Tätigkeit beispielhaft in einer Tarifgruppe aufgeführt ist, und wie sind in diesen Fällen die allgemeinen Merkmale der Tarifgruppen zu behandeln, insbesondere wenn Tarifbeispiele vorhanden sind?

Richtige Antwort: Hierbei ist zu beachten, dass entsprechend § 7 Ziff. 2 MTV Banken Arbeitnehmer, deren Tätigkeit beispielhaft in einer Tarifgruppe aufgeführt ist, in diese Tarifgruppe einzugruppieren sind. Daraus folgt zugleich, dass in diesen Fällen und damit auch vorliegend ohne Berücksichtigung der jeweils in den Tarifgruppen anfangs enthaltenen allgemeinen Merkmale nur nach den Beispielsmerkmalen zu judizieren ist. Demgegenüber können die allgemeinen Merkmale, sofern Tarifbeispiele vorhanden sind, nur zur Ausfüllung innerhalb der Beispiele verwendeter unbestimmter Rechtsbegriffe herangezogen werden.

Quelle: Arbeitsgericht Dortmund 25.04.2013 – 3 BV 188/12

221. Wie setzt sich im Rahmen der Überleitung TV-L bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O das Vergleichsentgelt zusammen, und welche Stufe sowie welcher Anteil werden zugrunde gelegt, wenn auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschnitt B Absatz 5 BAT/BAT-O ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt ist?

Richtige Antwort: Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O setzt sich das Vergleichsentgelt aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschnitt B Absatz 5 BAT/BAT-O ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird die Stufe 1 und der jeweilige Anteil des Unterschiedsbetrages der Ortszuschlagsstufe 1 und 2 beziehungsweise des Familienzuschlags der Stufe 1, den die andere Person aufgrund von Teilzeitbeschäftigung nicht mehr erhält, zugrunde gelegt

Quelle: BAG 16.02.2012 – 6 AZR 562/10

222. Umfasst ein pauschaler Verweis in einem Arbeitsvertrag eines leitenden Angestellten für die betriebliche Altersversorgung auf die beim Arbeitgeber geltende Regelung ohne besondere Anhaltspunkte zugleich eine nach Vertragsschluss in der Rechtsform einer Betriebsvereinbarung zustande gekommene Versorgungsordnung, und umfasst ein pauschaler Verweis auf eine für die betriebliche Altersversorgung geltende Regelung ohne Weiteres einen Verweis auf nach Vertragsschluss zustande gekommene Versorgungsordnungen?

Richtige Antwort: Betriebliche Altersversorgung; Pauschaler Verweis auf eine für die betriebliche Altersversorgung geltende Regelung umfasst ohne Weiteres nicht zugleich einen Verweis auf nach Vertragsschluss zustande gekommene Versorgungsordnungen; Wird in einem Arbeitsvertrag eines leitenden Angestellten für die betriebliche Altersversorgung pauschal auf die beim AG geltende Regelung verwiesen, ist dies ohne besondere Anhaltpunkte nicht dahin zu verstehen, dass damit auch eine nach Vertragsschluss in der Rechtsform einer Betriebsvereinbarung zustande gekommene Versorgungsordnung in Bezug genommen ist.

Quelle: BAG, Urt. v. 21.11.2023 - 3 AZR 44/23

223. Unter welchen Voraussetzungen und für welchen Zeitraum hat ein gekündigter Arbeitnehmer außerhalb der Regelungen der §§ 102 Abs. 5 BetrVG, 79 Abs. 2 BPersVG einen arbeitsvertragsrechtlichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung, und was trägt dem Rechnung?

Richtige Antwort: Außerhalb der Regelung der §§ 102 Abs. 5 BetrVG, 79 Abs. 2 BPersVG hat der gekündigte Arbeitnehmer einen arbeitsvertragsrechtlichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsprozesses, wenn die Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Dem trägt der Tenor zu II. Rechnung.

Quelle: ArbG Berlin 28 Ca 3997/13

224. Dürfen die Betriebsparteien zur verbindlichen Beurteilung eingereichter Verbesserungsvorschläge paritätische Kommissionen einrichten, und in welchem Umfang sind die mit Mehrheit getroffenen tatsächlichen Feststellungen und Bewertungen dieser Kommissionen gerichtlich überprüfbar, insbesondere inhaltlich und verfahrensmäßig?

Richtige Antwort: Die Betriebsparteien dürfen zur verbindlichen Beurteilung eingereichter Verbesserungsvorschläge paritätische Kommissionen einrichten. Die mit Mehrheit getroffenen tatsächlichen Feststellungen und Bewertungen dieser Kommissionen sind nur beschränkt gerichtlich überprüfbar: Inhaltlich ist zu überprüfen, ob das Ergebnis offenbar unrichtig ist. Verfahrensmäßig ist zu überprüfen, ob die Feststellungen grob unbillig zustande gekommen sind oder ob Verstöße gegen die zugrunde liegende Betriebsvereinbarung das Ergebnis beeinflusst haben können.

Quelle: BAG 20.01.2004 – 9 AZR 393/03

225. Was erfasst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG aufgrund der Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX?

Richtige Antwort: Betriebsverfassungsrecht; Betriebliches Eingliederungsmanagement – Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nur bezüglich Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen; Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG erfasst aufgrund der Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX nur die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen zur Klärung der Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Quelle: BAG, Beschluss vom 22.3.2016 – 1 ABR 14/14

226. Welche Voraussetzungen müssen neben der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers für den Ausschluss des Mitbestimmungsrechts aufgrund des Tarifvorbehalts vorliegen, und welches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht für AT-Angestellte, die keine leitenden Angestellten sind, aber wegen ihrer Tätigkeit nicht vom persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags erfasst werden?

Richtige Antwort: Der Ausschluss des Mitbestimmungsrechts aufgrund des Tarifvorbehalts setzt neben der Tarifgebundenheit des Arbeitsgebers voraus, dass die Angelegenheit durch einen nach seinem räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich einschlägigen Tarifvertrag geregelt ist. Für AT-Angestellte, die keine leitenden Angestellten sind, aber wegen ihrer Tätigkeit vom persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags nicht erfasst werden, besteht das volle Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. (Fitting BetrVG 31. Aufl. § 87 Rn. 48)

Quelle: LAG Rheinland-Pfalz 2 TaBV 1/24

227. Können die Parteien eines Tarifvertrags wirksam vereinbaren, dass Ansprüche aus dem Tarifvertrag trotz beiderseitiger Tarifgebundenheit nur dann bestehen sollen, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Einführung des Tarifwerks durch eine Bezugnahmeklausel auch individualvertraglich nachvollziehen, und liegt eine solche Bestimmung innerhalb der tariflichen Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien?

Richtige Antwort: Grenzen der tariflichen Regelungsmacht - Ansprüche nur bei "arbeitsvertraglicher Nachvollziehung" eines Tarifwerks; Die Parteien eines Tarifvertrags können in diesem nicht wirksam vereinbaren, dass Ansprüche aus dem Tarifvertrag trotz beiderseitiger Tarifgebundenheit nur dann bestehen sollen, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Einführung des Tarifwerks durch eine Bezugnahmeklausel auch individualvertraglich nachvollziehen. Eine solche Bestimmung liegt außerhalb der tariflichen Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien.

Quelle: BAG, Urteil vom 13.05.2020 - 4 AZR 489/19 - Pressemitteilung Nr. 14/20

228. Welchen Einschränkungen unterliegt nach der Rechtsprechung des BAG das Zeugnisverweigerungsrecht nach § 384 Nr. 1 ZPO, und insbesondere hinsichtlich welcher Angaben sowie welcher von der Gegenpartei behaupteten Umstände besteht es nicht?

Richtige Antwort: Prozessuales; Zeugnisverweigerungsrecht nach § 384 Nr. 1 ZPO unterliegt Einschränkungen; Das Zeugnisverweigerungsrecht des § 384 Nr. 1 ZPO besteht nicht hinsichtlich solcher Angaben, die der Zeuge in seinem späteren Aktivprozess in Erfüllung der ihm obliegenden Darlegungslast von sich aus wahrheitsgemäß (§ 138 Abs. 1 ZPO) vortragen müsste, und solcher Umstände, deren Vorliegen die Gegenpartei behauptet und zu denen sich der Zeuge bei entsprechendem Vortrag im Prozess gemäß § 138 Abs. 2 ZPO erklären müsste.

Quelle: BAG, Beschluss vom 2.8.2017 - 9 AZB 39/17 - Leitsatz

229. Wie weit ist der Begriff des Rechtsnachfolgers im Sinne des § 3 ArbGG zu verstehen, welche Fälle umfasst er, welche Voraussetzung setzt er voraus, und begründet eine von vornherein bestehende, eigenständige Zahlungspflicht eines Dritten (z.B. Muttergesellschaft) eine Zuständigkeit der Arbeitsgerichte?

Richtige Antwort: Der Begriff des Rechtsnachfolgers im Sinne des § 3 ArbGG ist zwar weit zu verstehen und umfasst Fälle, in denen ein Dritter für arbeitsrechtliche Verbindlichkeiten haftet, er setzt jedoch voraus, dass der Dritte an die Stelle des ursprünglichen Schuldners tritt oder zusätzlich neben diesem haftet; eine von vornherein bestehende, eigenständige Zahlungspflicht eines Dritten (z.B. Muttergesellschaft) begründet keine Zuständigkeit der Arbeitsgerichte.

Quelle: Arbeitsgericht Frankfurt am Main vom 16.09.2020 - 11 Ca 5619/20

230. Unter welchen Voraussetzungen liegt im Kündigungszeitpunkt eine wesentliche Änderung der Sachlage iSv. § 125 Abs. 1 Satz 2 InsO vor, wann ist von einem Wegfall der Geschäftsgrundlage auszugehen, und wann ist eine solche wesentliche Änderung beispielsweise zu bejahen?

Richtige Antwort: Eine wesentliche Änderung der Sachlage iSv. § 125 Abs. 1 Satz 2 InsO liegt nur vor, wenn im Kündigungszeitpunkt von einem Wegfall der Geschäftsgrundlage auszugehen ist. Das ist anzunehmen, wenn nicht ernsthaft bezweifelt werden kann, dass beide Betriebsparteien oder eine von ihnen den Interessenausgleich in Kenntnis der späteren Änderung nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten. Eine solche wesentliche Änderung ist zB dann zu bejahen, wenn sich die im Interessenausgleich vorgesehene Zahl der zur Kündigung vorgesehenen Arbeitnehmer erheblich verringert hat

Quelle: BAG 28.06.2012 – 6 AZR 780/10

231. Wer muss bei einem befristeten Arbeitsvertrag mit dem Sachgrund der fehlenden gültigen Aufenthaltserlaubnis welche Tatsachen zur Prognose zumindest im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vortragen, wenn die Prognose nicht gerechtfertigt war, und welche Tatsachen muss der Arbeitgeber vortragen, wenn sich die Prognose nicht bestätigt hat?

Richtige Antwort: Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, Tatsachen vorzutragen, nach denen zumindest im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die Prognose nicht gerechtfertigt war. Hat sich dagegen die Prognose nicht bestätigt, muß der Arbeitgeber die Tatsachen vortragen, die ihm jedenfalls zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses den hinreichend sicheren Schluß darauf erlaubten, daß nach Ablauf der Befristung die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers wegen Fehlens einer gültigen Aufenthaltserlaubnis nicht mehr möglich sein werde

Quelle: BAG 12.09.1996 – 7 AZR 790/95

232. Ist die einzelvertragliche Bezugnahme auf den Manteltarifvertrag Bayern hinsichtlich der Entgeltfortzahlung wirksam, und hindert die kraft Allgemeinverbindlicherklärung bestehende Bindung an den Manteltarifvertrag für den Einzelhandel im Bundesland Brandenburg die Vertragsparteien daran, durch einzelvertragliche Bezugnahme auf einen anderen Tarifvertrag eine im Vergleich zum allgemeinverbindlichen Tarifvertrag günstigere Regelung zur Entgeltfortzahlung als Arbeitsvertragsinhalt zu vereinbaren?

Richtige Antwort: Die einzelvertragliche Bezugnahme auf den Manteltarifvertrag Bayern ist hinsichtlich der Entgeltfortzahlung wirksam. Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel im Bundesland Brandenburg bindet zwar die Vertragsparteien kraft der Allgemeinverbindlicherklärung, doch hindert dies die Vertragsparteien nicht, durch einzelvertragliche Bezugnahme auf einen anderen Tarifvertrag eine im Vergleich zum allgemeinverbindlichen Tarifvertrag günstigere Regelung zur Entgeltfortzahlung als Arbeitsvertragsinhalt zu vereinbaren.

Quelle: BAG 12.04.2000 – 5 AZR 704/98

233. Wann ist eine außerordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt, und unter welchen Voraussetzungen ist unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit eine vorherige Abmahnung entbehrlich?

Richtige Antwort: Eine außerordentliche Kündigung ist nicht gerechtfertigt, wenn es andere geeignete mildere Mittel gibt, um die Vertragsstörung zukünftig zu beseitigen. Eine vorherige Abmahnung ist unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit nur dann entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft trotz Abmahnung nicht erwartet werden kann oder wenn es sich um eine schwere Pflichtverletzung handelt, deren Rechtswidrigkeit ohne weiteres erkennbar ist und die Hinnahme des Verhaltens offensichtlich ausgeschlossen ist.

Quelle: Landesarbeitsgericht Baden Württemberg vom 07.05.2007 - 4 Sa 1/07

234. Welche Voraussetzungen hat ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Änderungskündigung im Sinne des § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L, § 626 Abs. 1 BGB, und unter welcher Voraussetzung kann der Arbeitgeber grundsätzlich auch von ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern einen Sanierungsbeitrag verlangen und im Wege der außerordentlichen Änderungskündigung durchsetzen?

Richtige Antwort: Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Änderungskündigung iSv. § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L, § 626 Abs. 1 BGB setzt voraus, dass die alsbaldige Änderung der Arbeitsbedingungen unabweisbar notwendig ist und die geänderten Bedingungen dem gekündigten Arbeitnehmer zumutbar sind (BAG 28. Oktober 2010 - 2 AZR 688/09 - Rn. 32). ... In einer existenzbedrohenden Lage kann der Arbeitgeber grundsätzlich auch von seinen ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern einen Sanierungsbeitrag verlangen und im Wege der außerordentlichen Änderungskündigung durchsetzen.

Quelle: BAG 2 AZR 783/16

235. Unter welchen Voraussetzungen kann eine Verdachtskündigung gerechtfertigt sein, und wann ist die erforderliche Dringlichkeit des Verdachts nicht erreicht?

Richtige Antwort: Eine Verdachtskündigung kann gerechtfertigt sein, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, die geeignet sind, das Vertrauen zu zerstören, und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung unternommen hat. Die erforderliche Dringlichkeit des Verdachts ist nicht erreicht, wenn andere Geschehensabläufe als die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers ähnlich wahrscheinlich sind; bloße theoretische Möglichkeiten reichen nicht aus.

Quelle: Hessisches Landesarbeitsgericht vom 10.02.2011 - 5 Sa 1413/10

236. Welche Zuschläge sieht Ziff. 7.1.3 MTV für ständige Nachtarbeit, für unregelmäßige Nachtarbeit und für unregelmäßige Nachtarbeit, die zugleich Mehrarbeit ist, vor, welche Zuschläge begründet Ziff. 7.1.2 MTV für Nachtarbeit im Rahmen regelmäßig wechselnder Schichten nach Ziff. 6.2 Abs. 1 MTV in der 2., 3. und 4. Schicht, und welchen Rechtscharakter haben diese Zuschläge für Wechselschichtarbeit nach der Protokollnotiz zu Ziff. 6.2 MTV?

Richtige Antwort: Für ständige Nachtarbeit hat der Beschäftigte Anspruch auf einen Zuschlag von 15 %, für unregelmäßige auf einen solchen von 50 % und - wenn letztere zugleich Mehrarbeit ist - auf einen Zuschlag von 60 %% (Ziff. 7.1.3 MTV). Für Nachtarbeit "im Rahmen regelmäßig wechselnder Schichten" (Ziff. 6.2 Abs. 1 MTV) begründet Ziff. 7.1.2 MTV einen Zuschlag von 12 °% für die Arbeit in der 2. Schicht und einen solchen von 15 % für diejenige in der 3. und 4. Schicht; diese Zuschläge für "Wechselschichtarbeit" haben nach der Protokollnotiz zu Ziff. 6.2 MTV den "Rechtscharakter von Nachtarbeitszuschlägen".

Quelle: BAG 25.07.2001 – 10 AZR 758/00

237. Ändert es etwas an dem Grundsatz, dass den Arbeitgeber nicht nur die primäre Darlegungs-, sondern ggf. auch die Beweislast für den von ihm behaupteten Kündigungs-

bzw. Auflösungsgrund trifft, wenn das fragliche Verhalten des Arbeitnehmers zugleich den Tatbestand der üblen Nachrede iSv. § 186 StGB erfüllen könnte, und warum?

Richtige Antwort: An dem Grundsatz, dass den Arbeitgeber nicht nur die primäre Darlegungs-, sondern ggf. auch die Beweislast für den von ihm behaupteten Kündigungs- bzw. Auflösungsgrund trifft, ändert es zum einen nichts, dass das fragliche Verhalten des Arbeitnehmers zugleich den Tatbestand der üblen Nachrede iSv. § 186 StGB erfüllen könnte. Das gilt schon deshalb, weil die strafrechtliche Beurteilung des inkriminierten Verhaltens für die kündigungs- bzw. auflösungsrechtliche Bewertung nach § 1 Abs. 2, § 9 Abs. 1 KSchG ohne Belang ist.

Quelle: BAG 27.09.2012 – 2 AZR 646/11

238. Wie kann ein Betriebsratsmitglied bei Vertrauensarbeitszeitmodellen von seiner Arbeitszeitautonomie Gebrauch machen, und wann entfallen Zuschläge grundsätzlich?

Richtige Antwort: Bei Vertrauensarbeitszeitmodellen kann ein Betriebsratsmitglied von seiner Arbeitszeitautonomie dahingehend Gebrauch machen, dass es seine Arbeitszeit auf die vor allem zu nicht zuschlagpflichtigen Zeiten anfallenden Amtstätigkeiten abstimmt. Zuschläge entfallen grundsätzlich, wenn das Betriebsratsmitglied eigenverantwortlich aus einem Wechselschichtmodell in ein Arbeitszeitmodell ohne zuschlagpflichtige Zeiten wechselt.

Quelle: Arbeitsgericht Bonn vom 29.05.2024 - 5 Ca 1386/22

239. Welche Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, was hat das Bundesarbeitsgericht hinsichtlich der Anordnung von Überstunden entschieden, und was ist in Anwendung dieser Grundsätze bezüglich der Schaffung von Arbeitszeitkonten anzunehmen?

Richtige Antwort: Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage. Hinsichtlich der Anordnung von Überstunden hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass sogar das Fehlen jeglicher Regelung im Arbeitsvertrag ausreicht, um eine Betriebsvereinbarungsoffenheit annehmen zu können. In Anwendung dieser Grundsätze ist davon auszugehen, dass auch bezüglich der Schaffung von Arbeitszeitkonten regelmäßig Betriebsvereinbarungsoffenheit anzunehmen ist.

Quelle: Arbeitsgericht Köln 27.04.2017 – 6 Ca 6748/16

240. Wie ist ein Feststellungsantrag zu beurteilen, der auf die „Rechtswidrigkeit“ einer Weisung gerichtet ist, was kann – abgesehen von dem hier nicht einschlägigen Fall der Tatfrage, ob eine Urkunde echt ist oder nicht – Streitgegenstand einer Feststellungsklage nach § 256 ZPO sein, und was ist ein Rechtsverhältnis bzw. was sind bloße Vorfragen oder Realakte im Zusammenhang mit einem solchen Rechtsverhältnis?

Richtige Antwort: Der Feststellungsantrag, gerichtet auf die „Rechtswidrigkeit“ einer Weisung ist bereits unzulässig. Streitgegenstand einer Feststellungsklage nach § 256 ZPO kann nur – abgesehen von dem hier nicht einschlägigen Fall der Tatfrage, ob eine Urkunde echt ist oder nicht – das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses sein. Rechtsverhältnis ist die aus einem greifbaren Sachverhalt entstandene Rechtsbeziehung einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache; bloße Vorfragen oder Realakte im Zusammenhang mit einem solchen Rechtsverhältnis sind dagegen kein solches.

Quelle: Arbeitsgericht Köln vom 09.07.2015 - 8 Ca 2862/14

241. Können Arbeitnehmer einer Gesellschaft Geschäftsanteile halten, ohne ihre Arbeitnehmereigenschaft zu verlieren, und unter welchen Voraussetzungen können Mehrheitsgesellschafter bzw. Minderheitsgesellschafter, insbesondere bei Bestehen einer Sperrminorität, nicht als Arbeitnehmer gelten?

Richtige Antwort: Nach dieser Rechtsprechung können Arbeitnehmer einer Gesellschaft durchaus Geschäftsanteile halten, ohne ihre Arbeitnehmereigenschaft zu verlieren. Allerdings besteht Einigkeit, dass Mehrheitsgesellschafter in der Regel keine Arbeitnehmer sein können, weil sie wiederum gegenüber dem Geschäftsführer letztlich die Leitungsmacht ausüben und daher nicht dessen Leitungsmacht unterstehen. Hinsichtlich der Frage, ob dies auch für Minderheitsgesellschafter gilt, besteht in der Rechtsprechung Einigkeit, dass dies dann der Fall ist, wenn der Minderheitsgesellschafter über eine „Sperrminorität" verfügt.

Quelle: Arbeitsgericht Aachen 20.08.2021 – 6 Ca 1223/21

242. Welchen formellen und inhaltlichen Anforderungen muss die Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat nach § 99 BetrVG genügen, welche Begründungen reichen hierfür insbesondere nicht aus, und welche Rechtsfolge gilt nach § 99 Abs. 3 BetrVG, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung nicht in beachtlicher Art und Weise verweigert?

Richtige Antwort: Die Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat hat schriftlich und unter Angabe von Gründen zu erfolgen. Hierfür reicht eine formelhafte, nicht dem Einzelfall angepasste Begründung, insbesondere die bloße Wiederholung des Wortlautes einer der Nummern des § 99 Abs. 2 BetrVG nicht aus. Ebenso wenig genügt eine Begründung, die offensichtlich keinen Bezug zu einem der Verweigerungsgründe des Gesetzes aufweist. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung nicht in beachtlicher Art und Weise, so gilt die Zustimmung als erteilt, § 99 Abs. 3 BetrVG.

Quelle: ArbG Würzburg 14.12.2022 – 4 BV 22/21

243. Was setzt ein deklaratorisches Schuldanerkenntnis voraus, und welche Einwendungen tatsächlicher und rechtlicher Natur schließt es für die Zukunft aus?

Richtige Antwort: Ein deklaratorisches Schuldanerkenntnis setzt voraus, dass zwischen den Parteien Streit oder subjektive Ungewissheit über das Bestehen der Schuld besteht und die Parteien durch das Anerkenntnis dieses Rechtsverhältnis dem Streit entziehen wollen. Es schließt alle Einwendungen tatsächlicher und rechtlicher Natur für die Zukunft aus, die der Schuldner bei der Abgabe des Anerkenntnisses kannte oder mit denen er rechnete.

Quelle: Arbeitsgericht Karlsruhe vom 12.08.2003 - 2 Ca 127/03

244. Unter welchen Voraussetzungen liegen bei der Umsetzung einer unternehmerischen (Organisations-)Entscheidung – insbesondere im Zusammenhang mit Outsourcing – dringende betriebliche Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 KSchG zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung vor, und zu welchem Zeitpunkt muss die Prognose eines voraussichtlich dauerhaften Wegfalls des Bedarfs an einer Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers objektiv berechtigt sein?

Richtige Antwort: Dringende betriebliche Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 KSchG zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung liegen vor, wenn die Umsetzung einer unternehmerischen (Organisations-)Entscheidung auf der betrieblichen Ebene spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist zu einem voraussichtlich dauerhaften Wegfall des Bedarfs an einer Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers führt. Diese Prognose muss schon im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung objektiv berechtigt sein (vgl. BAG, 20.11.2014 – 2 AZR 512/13; 31.07.2014 – 2 AZR 422/13).

Quelle: LAG München 7 Sa 170/21

245. Unter welcher Voraussetzung kommt eine Bezugnahmeklausel als vertragliche Regelung wirksam zustande, und welche Rechtsfolgen ergeben sich, wenn im Arbeitsvertrag auf zwei Tarifwerke verwiesen wurde, solange ausschließlich inhaltlich gleichlautende Tarifverträge geschlossen wurden?

Richtige Antwort: Eine Bezugnahmeklausel kommt als vertragliche Regelung dann wirksam zustande, wenn das Bezugnahmeobjekt eindeutig bestimmbar ist. Die Bezugnahmeklausel ist nicht insgesamt unwirksam, weil im Arbeitsvertrag auf zwei Tarifwerke verwiesen wurde. Solange ausschließlich inhaltlich gleichlautende Tarifverträge

geschlossen wurden, waren die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen eindeutig bestimmbar. Das führt allerdings nicht zur Unwirksamkeit der Bezugnahmeklausel, sondern lediglich zu deren Teilunwirksamkeit und zum Wegfall der vereinbarten dynamischen Anwendung der benannten Tarifwerke

Quelle: BAG 4 AZR 267/24

246. Was wird bereits durch die Vergütungszahlung ausgeglichen, wer hat grundsätzlich die Aufwendungen für Fahrten des Arbeitnehmers von seinem Wohnort zur regelmäßigen Arbeitsstätte zu tragen, und gilt dies auch bei wechselnden Einsatzorten?

Richtige Antwort: Was zur selbstverständlichen Einsatzpflicht des Arbeitnehmers bei der Arbeit gehört, wird bereits durch die Vergütungszahlung ausgeglichen. Die Aufwendungen für Fahrten von seinem Wohnort zur regelmäßigen Arbeitsstätte hat grundsätzlich der Arbeitnehmer selbst und nicht sein Arbeitgeber zu tragen. Dies gilt auch bei wechselnden Einsatzorten (vgl. LAG Hamm, Urt. v. 16.07.2008 - 2 Sa 1797/07; a. A. wohl LAG Köln, Urt. v. 24.10.2006 - 13 Sa 881/06 für den Weg zwischen dem Betrieb des Verleihers und der jeweiligen Einsatzstätte und LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 15.08.2001 - 12 Sa 50/01).

Quelle: LAG Rheinland-Pfalz 1 Sa 331/09

247. Welche Gründe muss der Betriebsrat bei einer Kündigung in der Wartezeit kennen, woran ist die Substantiierungspflicht des Arbeitgebers in diesem Fall zu messen und aus welchem Grundsatz folgt dies?

Richtige Antwort: Dafür muss der Betriebsrat die Gründe kennen, die den Arbeitgeber zur Kündigung veranlassen *(BAG 3. Dezember 1998 - 2 AZR 234/98 - zu II 1 der Gründe)*. Bei einer Kündigung in der Wartezeit ist die Substantiierungspflicht nicht an den objektiven Merkmalen der Kündigungsgründe des noch nicht anwendbaren § 1 KSchG, sondern allein an den Umständen zu messen, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kündigungsentschluss herleitet *(BAG 22. April 2010 - 6 AZR 828/08 - Rn. 26)*. Dies folgt aus dem Grundsatz der subjektiven Determination.

Quelle: ArbG Münster 3 Ca 1033/22

248. Was sind konkrete Anhaltspunkte im Sinne des § 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO, und unter welchen Voraussetzungen ist das Berufungsgericht nach § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG i.V.m. § 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO grundsätzlich an die Tatsachenfeststellungen des ersten Rechtszuges gebunden bzw. wann entfällt diese Bindung?

Richtige Antwort: Konkrete Anhaltspunkte in diesem Sinn sind alle objektivierbaren rechtlichen oder tatsächlichen Einwände gegen die erstinstanzlichen Feststellungen. Nach § 64 Abs 6 S 1 ArbGG iVm. § 529 Abs 1 Nr 1 ZPO ist das Berufungsgericht grundsätzlich an die Tatsachenfeststellungen des ersten Rechtszuges gebunden. Diese Bindung entfällt aber, wenn konkrete Anhaltspunkte Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit entscheidungserheblicher Feststellungen begründen und deshalb eine erneute Feststellung gebieten. (Rn.27)

Quelle: LAG Rheinland-Pfalz 5 Sa 57/23

249. Unter welchen Voraussetzungen können im Revisionsverfahren Klageänderungen und Klageerweiterungen ausnahmsweise aus prozessökonomischen Gründen zugelassen werden, und wie sind neue prozessuale Ansprüche im Revisionsverfahren grundsätzlich zu behandeln?

Richtige Antwort: Im Revisionsverfahren können neue prozessuale Ansprüche grundsätzlich nicht zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden. Klageänderungen und Klageerweiterungen können in der Revisionsinstanz nur dann ausnahmsweise aus prozessökonomischen Gründen zugelassen werden, wenn sich der neue Antrag – abgesehen von den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO – auf den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt oder ggf. auf den unstreitigen Parteivortrag stützt. Erforderlich ist außerdem, dass berechtigte Interessen der gegnerischen Partei nicht beeinträchtigt werden

Quelle: BAG 18.11.2014 – 1 AZR 257/13

250. Inwieweit muss eine Provisionsvereinbarung mit höherrangigem Recht vereinbar sein, was gilt bei bestehender Tarifbindung, ist die alleinige Zusage einer Provision ohne Fixum grundsätzlich möglich, und unter welcher Voraussetzung ist eine solche Vereinbarung nach § 138 BGB wegen Sittenwidrigkeit unwirksam?

Richtige Antwort: Die Provisionsvereinbarung muss aber mit höherrangigem Recht vereinbar sein. Bei einer bestehenden Tarifbindung darf etwa das Tarifentgelt nicht unterschritten werden. Auch die alleinige Zusage einer Provision ohne Fixum ist grundsätzlich möglich. Allerdings ist eine solche Vereinbarung dann nach § 138 BGB wegen Sittenwidrigkeit unwirksam, wenn es dem Handlungsgehilfen im Einzelfall nicht möglich ist, durch vollen Einsatz seiner Arbeitskraft ein ausreichendes Einkommen bzw. die geforderten Umsätze zu erzielen.

Quelle: BAG 14.11.1966 – 3 AZR 158/66

251. Welche Anforderungen stellt das Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO an einen Klageantrag auf Abgabe einer Willenserklärung, die nach § 894 Satz 1 ZPO mit der Rechtskraft des der Klage stattgebenden Urteils als abgegeben gilt, und welche wesentlichen Vertragsbedingungen muss ein solcher Klageantrag – gegebenenfalls in Verbindung mit der Klagebegründung – festlegen?

Richtige Antwort: Bei einem Antrag auf Abgabe einer Willenserklärung, die nach § 894 Satz 1 ZPO mit der Rechtskraft des der Klage stattgebenden Urteils als abgegeben gilt, erfordert das Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, dass der Klageantrag – ggf. in Verbindung mit der Klagebegründung – die wesentlichen Vertragsbedingungen festlegt. Dazu gehören neben der Art der Tätigkeit, dem Arbeitsumfang, der Vergütung und den übrigen Arbeitsbedingungen auch der Vertragsbeginn und die Angabe, ob der Vertrag befristet oder auf unbefristete Zeit abgeschlossen werden soll

Quelle: BAG 19.10.2011 – 7 AZR 33/11

252. Ist eine Klage, mit der das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit einem ausländischen Staat festgestellt werden soll, in dessen Rahmen der Arbeitnehmer Tätigkeiten auszuüben hat, die in einem engen funktionalen Zusammenhang mit den diplomatischen und konsularischen Aufgaben des ausländischen Staats iSv Art. 3 Abs. 1 Buchst. d und e des Wiener Übereinkommens über diplomatische Beziehungen vom 18. April 1961 bzw. Art. 5 Buchst. b und c des Wiener Übereinkommens über konsularische Beziehungen vom 24. April 1963 stehen, zulässig oder unzulässig?

Richtige Antwort: Eine Klage, mit der das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit einem ausländischen Staat festgestellt werden soll, in dessen Rahmen der Arbeitnehmer Tätigkeiten auszuüben hat, die in einem engen funktionalen Zusammenhang mit den diplomatischen und konsularischen Aufgaben des ausländischen Staats iSv. Art. 3 Abs. 1 Buchst. d und e des Wiener Übereinkommens über diplomatische Beziehungen (juris: DiplBezÜbk) vom 18. April 1961 bzw. Art. 5 Buchst. b und c des Wiener Übereinkommens über konsularische Beziehungen (juris: KonsÜbk Wien) vom 24. April 1963 stehen, ist unzulässig.

Quelle: BAG 21.03.2017 – 7 AZR 207/15

253. Welche Relevanz hat der Streit über die Existenz des Betriebsrats für die Zulässigkeit und die Begründetheit seiner Anträge, wie ist bei einer solchen Doppelrelevanz die Beteiligtenfähigkeit hinsichtlich der Zulässigkeit des Rechtsmittels zu behandeln, und welcher allgemeine prozessuale Grundsatz gilt für eine Partei, deren Parteifähigkeit oder rechtliche Existenz im Streit steht, wenn sie ein Rechtsmittel mit dem Ziel einlegt, eine Sachentscheidung zu erlangen?

Richtige Antwort: Besteht jedoch Streit über die Existenz des Betriebsrats, so ist diese Frage sowohl für die Zulässigkeit als auch die Begründetheit seiner Anträge relevant. In Fällen einer solchen Doppelrelevanz wird die Beteiligtenfähigkeit hinsichtlich der Zulässigkeit des Rechtsmittels unterstellt. Es entspricht einem allgemeinen prozessualen Grundsatz, dass eine Partei, deren Parteifähigkeit oder gar rechtliche Existenz überhaupt im Streit steht, wirksam ein Rechtsmittel mit dem Ziel einlegen kann, eine Sachentscheidung zu erlangen

Quelle: LAG Hessen 5 TaBV 85/24

254. Welchen Beweiswert hat ein ordnungsgemäß ausgestelltes ärztliches Beschäftigungsverbot, wer trägt die Beweislast bzw. das Risiko, das Gericht von der Unrichtigkeit des ärztlichen Beschäftigungsverbotes zu überzeugen, und welchen Beweiswert hat die ärztliche Bescheinigung nach § 3 Abs. 1 MuSchG im Verhältnis zu einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz?

Richtige Antwort: Einem ordnungsgemäßen ausgestellten ärztlichen Beschäftigungsverbot kommt ein hoher Beweiswert zu. Der Arbeitgeber trägt die Risiko, das Gericht von der Unrichtigkeit des ärztlichen Beschäftigungsverbotes überzeugen zu müssen. Damit liegt die Beweislast dafür, dass die Voraussetzungen für den Ausspruch eines Beschäftigungsverbotes in Wahrheit nicht vorgelegen haben beim Arbeitgeber, so dass die ärztliche Bescheinigung nach § 3 Abs. 1 MuSchG einen höheren Beweiswert als eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz hat (BAG Urteil v. 12.03.1997 a.a.O.).

Quelle: ArbG Arnsberg 2 (3) Ca 1265/99

255. Welcher Zeitpunkt ist bei der Ablösung einer betrieblichen Altersversorgungsregelung durch eine neue Versorgungsordnung für die Beurteilung der Schutzwürdigkeit von Vertrauen in Übergangsregelungen für „rentennahe Jahrgänge“ maßgeblich, und können spätere Änderungen in der Sphäre des Arbeitnehmers, insbesondere eine erst nach der Systemumstellung erfolgte Anerkennung als schwerbehinderter Mensch, ein solches Vertrauen nachträglich begründen?

Richtige Antwort: Bei der Ablösung einer betrieblichen Altersversorgungsregelung durch eine neue Versorgungsordnung sind für die Beurteilung der Schutzwürdigkeit von Vertrauen in Übergangsregelungen für 'rentennahe Jahrgänge' die tatsächlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Systemumstellung maßgeblich. Spätere Änderungen in der Sphäre des Arbeitnehmers, wie eine erst nach der Umstellung erfolgte Anerkennung als schwerbehinderter Mensch, können ein solches Vertrauen nicht nachträglich begründen.

Quelle: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 12.12.2007 - 13 Sa 38/06

256. Ersetzt die bloße Verbindung von Verhandlungen über einen Interessenausgleich (§ 111 BetrVG) mit der Übergabe von Informationen, die auch für eine Betriebsratsanhörung (§ 102 BetrVG) relevant wären, die förmliche Einleitung des Anhörungsverfahrens, und was muss der Arbeitgeber bei einer Verbindung der Verfahren hinreichend klarstellen?

Richtige Antwort: Die bloße Verbindung von Verhandlungen über einen Interessenausgleich (§ 111 BetrVG) mit der Übergabe von Informationen, die auch für eine Betriebsratsanhörung (§ 102 BetrVG) relevant wären, ersetzt nicht die förmliche Einleitung des Anhörungsverfahrens. Der Arbeitgeber muss bei einer Verbindung der Verfahren hinreichend klarstellen, dass die Beratungen auch der Erfüllung der Anhörungspflicht dienen.

Quelle: Arbeitsgericht Hagen vom 18.07.2019 - 1 Ca 333/19

257. Kann im Rahmen eines Prozesses über Leistungen des Arbeitgebers, die von einer Beurteilung des Arbeitnehmers abhängen, die Beurteilung durch das Gericht überprüft und durch eine andere Beurteilung ersetzt werden, wie kann eine Beurteilung stattdessen angegriffen werden, und worauf können Beurteilungen gerichtlich nur kontrolliert werden?

Richtige Antwort: Im Rahmen eines Prozesses über Leistungen des Arbeitgebers, die von einer Beurteilung des Arbeitnehmers abhängen, kann diese Beurteilung nicht durch das Gericht überprüft und durch eine andere Beurteilung ersetzt werden. Vielmehr kann eine Beurteilung nur mit dem Klageantrag angegriffen werden, die erteilte Beurteilung abzuändern und nach Maßgabe des Gerichtes neu zu erteilen. Beurteilungen können nur daraufhin kontrolliert werden, ob der Beurteiler allgemeine Beurteilungsmaßstäbe beachtet, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt und fehlerfreies Verhalten eingehalten hat.

Quelle: Arbeitsgericht Bonn 16.07.2020 – 3 Ca 2026/19

258. Was liegt vor, wenn der Kläger den Rechtsstreit im Hinblick auf einen inzwischen ergangenen Schiedsspruch im Laufe des Berufungsverfahrens für erledigt erklärt und die Beklagte sich dem ausdrücklich nicht anschließt, und als was ist eine einseitige Erledigungserklärung rechtlich – insbesondere hinsichtlich ihrer Zulässigkeit auch noch in der höheren Instanz – einzuordnen?

Richtige Antwort: Der Kläger hat den Rechtsstreit im Hinblick auf den inzwischen ergangenen Schiedsspruch im Laufe des Berufungsverfahrens für erledigt erklärt, die Beklagte hat sich dem ausdrücklich nicht angeschlossen. Damit liegt eine einseitige Erledigungserklärung des Klägers vor. Eine einseitige Erledigungserklärung stellt eine jederzeit - auch noch in der höheren Instanz (Stein/Jonas/Bork ZPO 22. Aufl. § 91a Rdnr. 60; Zöller/Vollkommer ZPO 27. Aufl. § 91a Rdnr. 36) - zulässige Klageänderung in Gestalt einer qualifizierten Antragsbeschränkung dar (OLG Nürnberg 09.11.1988 - 9 U 1682/88 - NJW-RR 1989, 444).

Quelle: LAG Baden-Württemberg 15 Sa 71/09

259. Unter welchen Voraussetzungen kann der Wahlvorstand gemäß § 24 Abs. 3 WahlO für Betriebsteile und Kleinstbetriebe die schriftliche Stimmabgabe beschließen, welcher Ermessensspielraum kommt ihm bei der Prüfung dieser Voraussetzungen zu, und was ist dabei insbesondere im Hinblick auf bestehende oder vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellende zusätzliche Verkehrsmittel wie einen Pendelbus zu berücksichtigen?

Richtige Antwort: Gem. § 24 Abs. 3 WahlO kann jedoch für Betriebsteile und Kleinstbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschließen. Bei der Prüfung, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind, kommt dem Wahlvorstand ein weiter Ermessensspielraum zu. Hierbei ist zu berücksichtigen, ob angesichts der bestehenden oder vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden zusätzlichen Verkehrsmittel (Pendelbus) es den Wahlberechtigten zumutbar ist, im Hauptbetrieb ihre Stimme abzugeben (Fitting und andere § 24 WahlO Rn. 18).

Quelle: LAG Berlin-Brandenburg 15 TaBVGa 34/10

260. Wann gilt gemäß § 612 Abs. 1 BGB eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, und wann gilt dies entsprechend für Dienste, die über das vertraglich vereinbarte Maß hinausgehen, insbesondere bei der Beschäftigung eines Praktikanten mit welchen Tätigkeiten?

Richtige Antwort: Gemäß § 612 Abs. 1 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn eine Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Dies gilt entsprechend, wenn Dienste erbracht werden, die über das vertraglich vereinbarte Maß hinausgehen, insbesondere bei der Beschäftigung eines Praktikanten mit Tätigkeiten, die nicht seiner Fortbildung dienen, sondern ganz überwiegend im betrieblichen Interesse liegen.

Quelle: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 24.06.2011 - 6 Sa 444/11 und 456/11, 6 Sa 444/11, 6 Sa 456/11

261. Welches Recht ist das Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB, welche Frist hat der Gesetzgeber für seine Geltendmachung vorgesehen, welcher Zeitraum ist angesichts dieser gesetzlichen Regelung für seine Verwirkung anzunehmen und warum, und wie verhält es

sich demgegenüber mit einer gesetzlich normierten Frist für die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Versetzung?

Richtige Antwort: Das Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB ist ein gesetzlich normiertes Gestaltungsrecht, bei dem der Gesetzgeber eine kurze Frist von einem Monat für dessen Geltendmachung vorgesehen hat. Angesichts dieser gesetzlichen Regelung ist für die Verwirkung des Widerspruchsrechts ein relativ kurzer Zeitraum anzunehmen, zumal die Ausübung des Rechts keiner Begründung bedarf und sie an keine weiteren Bedingungen geknüpft ist. Für die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Versetzung fehlt es hingegen an einer gesetzlich normierten Frist.

Quelle: BAG 2 AZR 104/23

262. Was reicht für eine Auskunftsklage nach § 13 AÜG aus, was ist dabei hinsichtlich der Beurteilung der Vergleichbarkeit der Tätigkeiten zu berücksichtigen, und wem ist es – jedenfalls zunächst – vorbehalten, selbst zu definieren, welche seiner eigenen Arbeitnehmer mit dem Leiharbeitnehmer vergleichbar sind?

Richtige Antwort: Für eine Auskunftsklage nach § 13 AÜG reicht es aus, ausgehend vom Wortlaut des § 13 Halbs. 1 AÜG Auskunft über die „wesentlichen Arbeitsbedingungen eines vergleichbaren Schlossers“ zu verlangen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in der Regel der Arbeitnehmer die Vergleichbarkeit der Tätigkeiten schlechter beurteilen kann als das Unternehmen, bei welchem er eingesetzt ist. Dem entleihenden Arbeitgeber ist es – jedenfalls zunächst – vorbehalten, selbst zu definieren, welche seiner eigenen Arbeitnehmer mit dem Leiharbeitnehmer vergleichbar sind

Quelle: BAG 19.09.2007 – 4 AZR 656/06

263. Unter welchen Voraussetzungen können die Tarifvertragsparteien nach § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis, das sich nach einem Tarifvertrag bestimmt, die Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließen, und was muss der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrags hierfür überwiegend umfassen?

Richtige Antwort: Nach § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG können die Tarifvertragsparteien für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis, das sich nach einem Tarifvertrag bestimmt, die Arbeitsgerichtsbarkeit durch die ausdrückliche Vereinbarung ausschließen, dass die Entscheidung durch ein Schiedsgericht erfolgen soll, wenn der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrags überwiegend Bühnenkünstler, Filmschaffende, Artisten oder Kapitäne und Besatzungsmitglieder iSd. §§ 2 und 3 des Seemannsgesetzes umfasst.

Quelle: ArbGG § 101 Abs. 2 Satz 1

264. Unter welchen Voraussetzungen können die Arbeitsgerichte unbewusste Regelungslücken in Tarifverträgen im Einzelfall schließen?

Richtige Antwort: Unbewusste Regelungslücken in Tarifverträgen dagegen können von den Arbeitsgerichten im Einzelfall geschlossen werden, wenn sich aus dem Tarifvertrag selbst hinreichende Anhaltspunkte dafür ergeben, dass die Tarifvertragsparteien beabsichtigt hatten, eine vollständige Regelung für alle im Geltungsbereich des Tarifvertrages ausgeübten Tätigkeiten zu schaffen und die ausdrücklich vereinbarten Tarifregelungen eindeutige Hinweise darauf enthalten, wie die Tarifvertragsparteien nach ihrem mutmaßlichen Willen die nicht berücksichtigte Fallkonstellation geregelt hätten.

Quelle: BAG 24.09.2008 – 4 AZR 642/07

265. Unter welchen Voraussetzungen ist eine Kündigung wegen Lohnpfändungen in der Regel sozial gerechtfertigt?

Richtige Antwort: Für die soziale Rechtfertigung einer Kündigung wegen Lohnpfändungen sind in der Regel folgende Voraussetzungen erforderlich: 1. Der Arbeitnehmer verursacht durch mindestens zwei Lohnpfändungen innerhalb eines nicht allzu langen Zeitraums eine nicht unerhebliche zusätzliche Arbeitsbelastung für den Arbeitgeber. 2. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer hierauf hingewiesen und ermahnt, weitere Pfändungsmaßnahmen zu vermeiden. 3. Ergeht erneut ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss, sofern diese nicht aus einer unverschuldeten Zwangslage des

Arbeitnehmers entspringt.

Quelle: LAG Hamm 21.09.1977 – 2 Sa 1122/77

266. Unter welchen Voraussetzungen können Pflichtverletzungen im Konzernverbund zugleich Arbeitspflichtverletzungen darstellen, und welche Anforderungen sind an die getroffenen Vereinbarungen zu stellen, damit ein pflichtwidriges Verhalten in dem einen Vertragsverhältnis zugleich auch ein solches in dem anderen darstellt?

Richtige Antwort: Pflichtverletzungen im Konzernverbund können zugleich Arbeitspflichtverletzungen darstellen, wenn sich aus dem Arbeitsverhältnis, einer vertraglichen Absprache oder der Selbstbindung des Arbeitgebers ein solches ergibt. Erforderlich hierfür ist jedoch eine arbeitsvertragliche Pflichtenumschreibung, eine vertragliche Anrechnungsabrede oder dergleichen. Aus dem Inhalt der getroffenen Vereinbarungen muss sich mithin eine derartige Verknüpfung beider Vertragsverhältnisse ergeben, dass ein pflichtwidriges Verhalten in dem einen zugleich auch ein solches in dem anderen darstellen soll.(Rn.74)

Quelle: ArbG Suhl 1 Ca 179/24

267. Wie werden teilweise oder vollständig bestrittene Forderungen, soweit ein Feststellungsrechtsstreit anhängig ist, behandelt, innerhalb welcher Frist nach welchem Ereignis müssen sie berücksichtigt werden, und welche Folge tritt ein, wenn die Klage nicht rechtzeitig anhängig gemacht wird, einschließlich der einschlägigen Vorschrift?

Richtige Antwort: Teilweise oder vollständig bestrittene Forderungen werden durch eine Rückstellung wie festgestellte Forderungen behandelt, soweit ein Feststellungsrechtsstreit anhängig ist. Zu berücksichtigen sind diese Forderungen nur dann, wenn die Klage innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach Bestandskraft des den Insolvenzplan bestätigenden Beschlusses des Amtsgerichts anhängig gemacht wird. Wird die Klage nicht rechtzeitig anhängig gemacht, so wird die Forderung bei der Verteilung nicht berücksichtigt (analoge Anwendung von § 189 InsO).

Quelle: BAG 19.11.2015 – 6 AZR 560/14

268. Was ist bei der Berechnung des Werts des Beschwerdegegenstands für die Zulässigkeit einer Berufung bei Klagen auf Anpassung einer Betriebsrente maßgeblich, und führt die Nennung des unstreitigen Betrags im Klageantrag zwingend dazu, dass dieser Teil des Streitgegenstands wird?

Richtige Antwort: Bei der Berechnung des Werts des Beschwerdegegenstands für die Zulässigkeit einer Berufung ist bei Klagen auf Anpassung einer Betriebsrente maßgeblich, ob der Kläger lediglich den streitigen Anpassungsbetrag oder die gesamte Betriebsrente inklusive des unstreitigen Sockelbetrags einklagt. Die Nennung des unstreitigen Betrags im Klageantrag führt nicht zwingend dazu, dass dieser Teil des Streitgegenstands wird.

Quelle: Landesarbeitsgericht Köln vom 05.01.2018 - 5 Sa 150/16

269. Wie bestimmt sich gemäß § 51 Abs. 1 ZPO die gesetzliche Vertretung der Beklagten, wer vertritt gemäß § 39 Abs. 1 GenG die Genossenschaft gegenüber den Vorstandsmitgliedern gerichtlich und außergerichtlich, und gilt dies auch für Rechtsstreitigkeiten gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern, gegebenenfalls aufgrund welcher Erwägungen?

Richtige Antwort: Gemäß § 51 Abs. 1 ZPO bestimmt sich die gesetzliche Vertretung der Beklagten nach dem bürgerlichen Recht. Gemäß § 39 Abs. 1 GenG vertritt der Aufsichtsrat die Genossenschaft gegenüber den Vorstandsmitgliedern gerichtlich und außergerichtlich. Dies gilt auch für Rechtsstreitigkeiten gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern aufgrund der gebotenen und typisierenden Betrachtung zur Vermeidung von Interessenkollisionen und der Sicherstellung einer unbefangenen sachgerechten Vertretung der Körperschaft, vgl. eingehend BGH v. 26.06.1995 -II ZR 122/94- sowie BAG v. 04.07.2001- 2 AZR 142/00- juris.

Quelle: ArbG Gera – 3 Ca 869/23

270. Wessen Sache ist die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs des wichtigen Grundes vorrangig, und woraufhin wird sie im Revisionsverfahren nur überprüft?

Richtige Antwort: Die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs des wichtigen Grundes ist vorrangig Sache des Tatsachengerichts. Sie wird im Revisionsverfahren nur daraufhin überprüft, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob es alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, widerspruchsfrei beachtet hat

Quelle: BAG 10.12.2009 – 2 AZR 534/08

271. Was bezweckt die Dynamisierung nach § 8 Abs. 2 Satz 1 Ü-VersTV 2009, inwiefern unterscheiden sich unverfallbare Versorgungsanwartschaften insoweit von Betriebsrenten nach § 16 BetrAVG, und welche Entscheidung haben die Tarifvertragsparteien deshalb getroffen?

Richtige Antwort: Die Dynamisierung nach § 8 Abs. 2 Satz 1 Ü-VersTV 2009 soll verhindern, dass die Versorgungsanwartschaft der Übergangsgeldbezieher bis zum Eintritt des Versorgungsfalls durch Kaufkraftverlust entwertet wird. Unverfallbare Versorgungsanwartschaften sind – anders als Betriebsrenten nach § 16 BetrAVG – gesetzlich nicht gegen eine Auszehrung durch Kaufkraftverlust geschützt. Deshalb haben die Tarifvertragsparteien entschieden, das versorgungsfähige Einkommen der Übergangsgeldbezieher an der tariflichen Entwicklung bei der Beklagten teilhaben zu lassen.

Quelle: BAG 14.01.2009 – 3 AZR 648/07

272. Was fördert die berufliche Arbeitnehmerweiterbildung gemäß § 1 Abs. 3 AWbG, ist sie auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt, welche Bildungsinhalte sind eingeschlossen, und welchen Bezug müssen die vermittelten Sprachkenntnisse für den ausgeübten Beruf ausweisen?

Richtige Antwort: Berufliche Arbeitnehmerweiterbildung fördert gem. § 1 Abs. 3 AWbG die berufsbezogene Handlungskompetenz der Beschäftigten und verbessert deren berufliche Mobilität. Sie ist nicht auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt. Bildungsinhalte, die sich nicht unmittelbar auf eine ausgeübte berufliche Tätigkeit beziehen, sind eingeschlossen, wenn sie in der beruflichen Tätigkeit zumindest zu einem mittelbar wirkenden Vorteil des Arbeitgebers verwendet werden können. Die vermittelten Sprachkenntnisse müssen für den ausgeübten Beruf einen objektiv nachvollziehbaren oder fördernden Bezug ausweisen.

Quelle: Arbeitsgericht Düsseldorf 29.09.2009 – 10 Ca 4462/09

273. Was ist nach § 16 BetrAVG grundsätzlich die Beurteilungsgrundlage für die zum Anpassungsstichtag zu erstellende Prognose der wirtschaftlichen Lage, über welchen Zeitraum muss die bisherige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens für eine zuverlässige Prognose ausgewertet werden, und ist dieser Zeitraum stets und unter allen Umständen ausreichend?

Richtige Antwort: Beurteilungsgrundlage für diese zum Anpassungsstichtag zu erstellende Prognose ist grundsätzlich die bisherige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens vor dem Anpassungsstichtag, soweit daraus Schlüsse für dessen weitere Entwicklung gezogen werden können. Für eine zuverlässige Prognose muss die bisherige Entwicklung über einen längeren repräsentativen Zeitraum von in der Regel mindestens drei Jahren ausgewertet werden. Dabei handelt es sich grundsätzlich um einen Mindestzeitraum, der nicht stets und unter allen Umständen ausreichend ist.

Quelle: Arbeitsgericht Düsseldorf 07.03.2025 – 11 Ca 6042/24

274. Unter Berücksichtigung welcher Umstände ist zu bestimmen, ob ein ausländisches Verfahren als Insolvenzverfahren iSv § 343 Abs. 1 Satz 1 InsO zu qualifizieren ist, inwieweit muss es mit dem deutschen Recht übereinstimmen, und was ist für seine Einordnung als ausländisches Insolvenzverfahren erforderlich?

Richtige Antwort: Ob ein ausländisches Verfahren als Insolvenzverfahren iSv. § 343 Abs. 1 Satz 1 InsO zu qualifizieren ist, ist unter Berücksichtigung der Vielfalt der Insolvenzbereinigung in den verschiedenen Rechtsordnungen zu bestimmen. Das ausländische Verfahren braucht nicht in jeder Beziehung oder auch nur in seinen wesentlichen Grundzügen mit dem deutschen Recht übereinzustimmen. Erforderlich ist nur, dass das ausländische Insolvenzverfahren im Wesentlichen den gleichen Zielen wie das deutsche Insolvenzverfahren verpflichtet ist.

Quelle: BAG 6 AZR 882/11

275. Begründet eine privatautonom vereinbarte Verweisungsklausel nach deutschem Recht die normative Wirkung von Kollektivregelungen, was macht sie stattdessen mit den von den Kollektivparteien ausgehandelten Normen eines Tarifvertrags, auf welche Gegenstände kann sich eine solche Verweisung erstrecken und ist sie in der betrieblichen Praxis üblich?

Richtige Antwort: Eine privatautonom vereinbarte Verweisungsklausel begründet nach deutschem Recht nicht die normative Wirkung von Kollektivregelungen. Sie macht die von den Kollektivparteien ausgehandelten Normen eines Tarifvertrags vielmehr zum Inhalt ihrer individualvertraglichen Einigung und damit des Arbeitsvertrags. Eine solche Verweisung ist sowohl hinsichtlich eines gesamten Tarifwerks als auch einzelner Tarifverträge oder einzelner Tarifregelungen (etwa den Urlaub betreffend) möglich und in der betrieblichen Praxis üblich.

Quelle: BAG 4 AZR 61/14 (A)

276. Wie hat der Arbeitgeber bei einem Jahresarbeitszeitmodell mit tariflicher und betrieblicher Regelung dem Sinn und Zweck dieser Regelung Rechnung zu tragen, wenn die Arbeitnehmer des Betriebs in erheblichem Umfang Guthabenstunden angespart haben und eine schlechte Beschäftigungslage besteht, insbesondere im Verhältnis zum Abbau der Guthabenstunden aller Arbeitnehmer, zu betriebsbedingten Kündigungen einzelner Arbeitnehmer und zu einer möglichen finanziellen Abgeltung der Guthabenstunden der im Betrieb verbleibenden, voll weiterbeschäftigten Arbeitnehmer?

Richtige Antwort: Wenn die Arbeitnehmer des Betriebs bei einem derartigen Jahresarbeitszeitmodell in erheblichem Umfang Guthabenstunden angespart haben, so hat der Arbeitgeber dem Sinn und Zweck der tariflichen und betrieblichen Regelung zunächst einmal dadurch Rechnung zu tragen, dass er bei schlechter Beschäftigungslage die Guthabenstunden aller Arbeitnehmer abbaut, ehe er einzelnen Arbeitnehmern betriebsbedingt kündigt und den im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmern bei voller Weiterbeschäftigung für ihre Guthabenstunden möglicherweise sogar eine finanzielle Abgeltung zahlt.

Quelle: BAG 08.11.2007 – 2 AZR 418/06

277. Wen trifft bei einer Insolvenzbekündigung im Zusammenhang mit Betriebsstilllegung, § 125 InsO und Interessenausgleich die Darlegungs- und Beweislast für die tatbestandlichen Voraussetzungen des Eingreifens der Vermutung (Vermutungsbasis), und was hat er konkret substantiiert darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen?

Richtige Antwort: Die Darlegungs- und Beweislast der tatbestandlichen Voraussetzungen für das Eingreifen der Vermutung (Vermutungsbasis) trifft dabei den Insolvenzverwalter. Dieser hat daher substantiiert darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass zum einen tatsächlich eine Betriebsänderung geplant war, die streitbefangene Kündigung aufgrund dieser Betriebsänderung ausgesprochen wurde und die Betriebspartner einen Interessenausgleich mit namentlicher Bezeichnung der zu kündigenden Arbeitnehmer abgeschlossen haben.

Quelle: LAG Hamm 2022 – 16 Sa 485/21

278. Wann beginnt die Kündigungserklärungsfrist bei einer Verdachtskündigung, darf der Arbeitgeber bei strafbarem Verhalten des Arbeitnehmers den Fort- und Ausgang des Ermittlungs- und Strafverfahrens abwarten und abhängig davon in dessen Verlauf kündigen, und welchen Anforderungen unterliegt die Wahl des Kündigungszeitpunkts?

Richtige Antwort: Dien bedeutet, dass die Kündigungserklärungsfrist nicht mit irgendeinem Anfangsverdacht zu laufen beginnt, sondern erst dann, wenn die maßgeblichen – einen dringenden Tatverdacht begründenden – Tatsachen bekannt werden. Geht es um strafbares Verhalten des Arbeitnehmers, darf der Arbeitgeber den Fort- und Ausgang des Ermittlungs- und Strafverfahrens abwarten und abhängig davon in dessen Verlauf zu einem nicht willkürlich gewählten Zeitpunkt kündigen. Für die Wahl des Zeitpunkts bedarf es eines sachlichen Grundes.

Quelle: LAG Berlin-Brandenburg 1 Sa 17/14

279. Unter welchen Voraussetzungen kann in Branchen, in denen es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, eine Gesamtheit von Arbeitnehmern eine wirtschaftliche Einheit darstellen, und wann ist in diesem Fall die Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit anzunehmen?

Richtige Antwort: In Branchen, in denen es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, kann auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die durch eine gemeinsame Tätigkeit dauerhaft verbunden sind, eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Die Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit ist in diesem Falle anzunehmen, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt, das sein Vorgänger gezielt bei dieser Tätigkeit eingesetzt hatte.

Quelle: BAG 23.05.2013 – 8 AZR 207/12

280. Wer trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass einem Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes Mittel für den Unterhalt einer in seinem Haushalt aufgenommenen Person zur Verfügung stehen, die den Anspruch auf erhöhten Ortszuschlag der Stufe 2 entfallen lassen, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer Auskunft über die zur Verfügung stehenden Mittel verlangen, und kann der Arbeitgeber die Leistung des erhöhten Ortszuschlages zurückbehalten, wenn der Arbeitnehmer seiner Auskunftspflicht nicht nachkommt?

Richtige Antwort: Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass einem Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes Mittel für den Unterhalt einer in seinem Haushalt aufgenommenen Person zur Verfügung stehen, die den Anspruch auf erhöhten Ortszuschlag der Stufe 2 entfallen lassen, trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann jedoch vom Arbeitnehmer Auskunft über die zur Verfügung stehenden Mittel verlangen. Kommt der Arbeitnehmer seiner Auskunftspflicht nicht nach, kann der Arbeitgeber die Leistung des erhöhten Ortszuschlages zurückbehalten.

Quelle: Landesarbeitsgericht Sachsen Anhalt vom 28.05.2002 - 8 Sa 759/01

281. Welche Tätigkeit kann nach der im Tarifvertrag für den Erziehungsdienst an Sonderschulen maßgeblichen Entscheidung des Senats vom 27. September 2000 (- 10 AZR 640/99 - Rn. 34, ZTR 2001, 177) die Heimzulage auslösen, welche Tätigkeit hingegen nicht, und worauf ist die Tätigkeit damit klar bezogen?

Richtige Antwort: Weiterhin hat der Senat in der Entscheidung vom 27. September 2000 (- 10 AZR 640/99 - Rn. 34, ZTR 2001, 177) betont, dass nur die Tätigkeit in einem Wohnheim die Zulage auslösen könne, nicht jedoch diejenige in den außerhalb des Wohnheims lebenden Wohngruppen. Die Tätigkeit wird damit klar bezogen auf die Arbeit an dem Ort und in der organisatorischen (Teil-)Einheit, in der der genannte Personenkreis auch tatsächlich wohnt in dem Sinne, dass er dort schläft und sich dort aufhält, wenn nicht gerade die Schule oder eine andere Ausbildungsstätte besucht wird.

Quelle: BAG 27.09.2000 – 10 AZR 640/99

282. Welcher Verbraucherpreisindex ist nach § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG für die Ermittlung des Kaufkraftverlustes maßgebend, auf welchen am Anpassungsstichtag vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Verbraucherpreisindex kommt es dabei an, welcher Preisindex ist nach § 30c Abs. 4 BetrAVG für Prüfungszeiträume vor dem 1. Januar 2003 maßgebend, und gilt dieser auch dann, wenn der Anpassungsstichtag nach dem 31.12.2002 liegt?

Richtige Antwort: Nach § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ist für die Ermittlung des Kaufkraftverlustes auf den Verbraucherpreisindex für Deutschland abzustellen. Dabei kommt es auf den am Anpassungsstichtag vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Verbraucherpreisindex an. Allerdings ist nach § 30c Abs. 4 BetrAVG für Prüfungszeiträume vor dem 1. Januar 2003 der Preisindex für die Lebenshaltung von Vier-Personen-Haushalten von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen (Basis 1995) maßgebend. Dies gilt auch dann, wenn der Anpassungsstichtag nach dem 31.12.2002 liegt.

Quelle: Arbeitsgericht Düsseldorf 25.03.2014 – 2 Ca 5745/13

283. Welche Befristung ist bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen, und unter welchen Voraussetzungen gilt ausnahmsweise etwas anderes?

Richtige Antwort: Bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen ist im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Etwas anderes gilt nur, wenn die Parteien bei Abschluß des letzten Vertrags einen entsprechenden Vorbehalt vereinbart haben oder wenn es sich bei dem letzten Vertrag um einen unselbständigen Annex zum vorherigen Vertrag gehandelt hat, mit dem das bisherige befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich seines Endzeitpunkts modifiziert werden sollte.

Quelle: BAG 15.02.1995 – 7 AZR 680/94

284. Unter welchen Voraussetzungen gelten selbständige Einfirmenvertreter als Arbeitnehmer iSd. ArbGG, und folgt daraus, dass die für Arbeitsverhältnisse geltenden Beschränkungen der Rückzahlungspflicht eines Arbeitnehmers für Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung unmittelbar oder entsprechend heranzuziehen sind?

Richtige Antwort: Selbständige Einfirmenvertreter gelten als Arbeitnehmer iSd. ArbGG, wenn sie vertraglich nicht für weitere Unternehmer tätig werden dürfen und ihre Vergütung einschließlich Provisionen und Aufwendungsersatz innerhalb des in § 5 Abs. 3 Satz 1 ArbGG normierten Zeitraums im Durchschnitt monatlich nicht mehr als 1.000,00 Euro (2.000,00 DM) erreicht. Daraus folgt jedoch nicht, dass die für Arbeitsverhältnisse geltenden Beschränkungen der Rückzahlungspflicht eines Arbeitnehmers für Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung unmittelbar oder entsprechend heranzuziehen sind.

Quelle: BAG 24.10.2002 – 6 AZR 632/00

285. Sind die Gewährung von Zuschüssen zu den Lohnkosten und die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern in dem Katalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG als Sachgründe für die Befristung genannt, steht dies der Wirksamkeit der Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG entgegen, und welchen Anforderungen müssen andere, nicht genannte Gründe genügen?

Richtige Antwort: Die Gewährung von Zuschüssen zu den Lohnkosten und die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern sind in dem Katalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht als Sachgründe für die Befristung genannt. Dies steht der Wirksamkeit der Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zwar nicht entgegen, da die Aufzählung von Sachgründen nicht abschließend ist, aber andere Gründe müssen den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sein.

Quelle: BAG 25.05.2005 – 7 AZR 402/04

286. Wovon hängt es maßgeblich ab, ob eine Spaltung und Ausgliederung iSv § 123 Abs. 1 bis Abs. 3 UmwG mit einem Betriebs(teil)übergang verbunden ist, welche Gestaltungsmöglichkeiten bestehen insoweit, und was folgt aus der Rechtsgrundverweisung des § 324 UmwG auf § 613a Abs. 1 und Abs. 4 bis Abs. 6 BGB für die Prüfung des Vorliegens eines Betriebs(teil)übergangs bei einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung?

Richtige Antwort: Ob eine Spaltung und Ausgliederung iSv. § 123 Abs. 1 bis Abs. 3 UmwG mit einem Betriebs(teil)übergang verbunden ist, hängt maßgeblich vom Inhalt des Spaltungs- bzw. Ausgliederungsvertrags ab; insoweit bestehen weitreichende Gestaltungsmöglichkeiten. Da § 324 UmwG eine Rechtsgrundverweisung auf § 613a Abs. 1 und Abs. 4 bis Abs. 6 BGB enthält, muss das Vorliegen eines Betriebs(teil)übergangs bei einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung für jede der in Betracht kommenden (Teil-)Einheiten eigenständig geprüft werden.

Quelle: BAG 20.04.2016 – 10 AZR 111/15

287. Wann gilt ausnahmsweise etwas anderes vom dreimonatigen Bezugszeitraum für den Mutterschutzlohn, und wie kann § 18 Satz 2 MuSchG in einer solchen Situation ausgelegt werden?

Richtige Antwort: Allerdings gilt – ausnahmsweise – etwas anderes, wenn der dreimonatige Bezugszeitraum nicht geeignet ist, den Durchschnittsverdienst der Frau abzubilden. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn ihr Arbeitsverdienst in außergewöhnlichem Umfang monatlich schwankt. In einer solchen Situation kann § 18 Satz 2 MuSchG unter Berücksichtigung des Sinns und Zwecks des Mutterschutzlohns, der Gesetzeshistorie sowie der Gesetzesbegründung extensiv dahingehend auszulegen sein, dass für die Berechnung des Mutterschutzlohns ein längerer Referenzzeitraum zugrunde zu legen ist

Quelle: BAG 31.05.2023 – 5 AZR 305/22

288. Was gilt nach § 210 InsO für die Vollstreckung wegen einer Masseverbindlichkeit i. S. d. § 209 Abs. 1 Nr. 3 InsO, sobald der Insolvenzverwalter die Masseunzulänglichkeit angezeigt hat, wie können Altmasseverbindlichkeiten nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit verfolgt werden, und was entfällt für Leistungsklagen ab der Anzeige der Masseunzulänglichkeit?

Richtige Antwort: Nach § 210 InsO ist die Vollstreckung wegen einer Masseverbindlichkeit i. S. d. § 209 Abs. 1 Nr. 3 InsO unzulässig, sobald der Insolvenzverwalter die Masseunzulänglichkeit der Insolvenzmasse angezeigt hat. Daher können Altmasseverbindlichkeiten nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit nur mit der Feststellungsklage verfolgt werden. Für Leistungsklagen entfällt ab der Anzeige der Masseunzulänglichkeit das Rechtsschutzbedürfnis.

Quelle: Arbeitsgericht Düsseldorf vom 21.03.2018 - 12 Ca 6823/17

289. Unter welchen Voraussetzungen ist gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 3 LBG LSA (in der Fassung vom 08.02.2011) eine Beförderung zulässig, welche Regelung enthält § 22 Abs. 3 LBG LSA (in der Fassung vom 08.02.2011) zum Überspringen von Ämtern, und welche Ausnahme, wie in § 3 Abs. 1 S. 4 SchulDLVO LSA bestimmt, fehlt im damals geltenden Absatz 2?

Richtige Antwort: Gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 3 LBG LSA (in der Fassung vom 08.02.2011) ist eine Beförderung erst nach Feststellung der Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit von mindestens sechs Monaten Dauer zulässig; es sei denn die Beamtinnen und Beamten haben sich in Tätigkeiten eines Dienstpostens der höheren Bewertung bereits bewährt. Gemäß § 22 Abs. 3 LBG LSA (in der Fassung vom 08.02.2011) dürfen Ämter, die regelmäßig zu durchlaufen sind, nicht übersprungen werden. Eine Ausnahme, wie in § 3 Abs. 1 S. 4 der SchulDLVO LSA bestimmt, fehlt im damals geltenden Absatz 2.

Quelle: Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt 26.05.2020 – 8 Sa 254/17 E

290. Gilt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz für Tarifverträge, gilt der allgemeine Gleichheitssatz des Grundgesetzes für die Tarifvertragsparteien unmittelbar, wie ist er von den Gerichten für Arbeitssachen bei der Auslegung von Tarifverträgen zu berücksichtigen, und was ist bei der Prüfung von Tarifverträgen aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten kollektiven Koalitionsfreiheit sowie hinsichtlich des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien bei ihrer Normsetzung zu beachten?

Richtige Antwort: Für Tarifverträge gilt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz schon dem Grunde nach nicht (BAG 21.05.2014 – 4 AZR 50/13, Rn. 29 ff.). Auch der allgemeine Gleichheitssatz des Grundgesetzes gilt für die Tarifvertragsparteien nicht unmittelbar, ist allerdings von den Gerichten für Arbeitssachen bei der Auslegung von Tarifverträgen zu berücksichtigen. Bei der Prüfung von Tarifverträgen ist indes aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten kollektiven Koalitionsfreiheit Zurückhaltung geboten. Den Tarifvertragsparteien steht bei ihrer Normsetzung ein weiter Gestaltungsspielraum zu.

Quelle: Arbeitsgericht Aachen 29.09.2020 – 4 Ca 1425/20

291. Wie ist § 124 Abs. 1 Nr. 4 ZPO n.F. nach der Rechtsprechung des BAG auszulegen, wenn eine Partei einen Anschriftswechsel oder eine wesentliche Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Lage nicht unverzüglich mitteilt, und welches Verschulden ist für die Aufhebung der Prozesskostenhilfebewilligung in diesem Fall erforderlich?

Richtige Antwort: Aufhebung der Prozesskostenhilfebewilligung bei Unterlassen unverzüglicher Änderungsmitteilung - Qualifiziertes Verschulden erforderlich; § 124 Abs. 1 Nr. 4 ZPO n.F. ist dahin auszulegen, dass die Aufhebung der Prozesskostenhilfebewilligung auch im Fall einer nicht unverzüglichen Mitteilung eines Anschriftswechsels oder einer wesentlichen Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der Partei voraussetzt, dass die Partei eine unverzügliche Mitteilung absichtlich oder aus grober Nachlässigkeit unterlassen hat.

Quelle: BAG, Beschluss vom 18.8.2016 - 8 AZB 16/16 - Leitsatz

292. Welche Arbeitszeit gilt grundsätzlich nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf vereinbaren, aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festlegen, und unter welchen Voraussetzungen kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung eine Abweichung hiervon angenommen werden?

Richtige Antwort: Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf, legen aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht fest, gilt grundsätzlich nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Eine Abweichung davon kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die gesetzliche Regelung nicht sachgerecht ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, die Parteien hätten bei Vertragsschluss übereinstimmend eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewollt.

Quelle: BAG 18.10.2023 – 5 AZR 22/23

293. Unter welcher Voraussetzung kann eine in diesem Zusammenhang abgegebene Erklärung einer Lehrkraft auf Verzicht des Ersatzes ihrer notwendigen Reisekosten als freiwillig angesehen werden, wenn die notwendigen Aufwendungen der Lehrkräfte, die eine mehrtägige Klassenfahrt oder eine ähnliche schulische Veranstaltung begleiten, wegen fehlender finanzieller Mittel im Landeshaushalt nicht oder nicht im gesetzlichen Umfang voll ersetzt werden können?

Richtige Antwort: Können die notwendigen Aufwendungen der Lehrkräfte, die eine mehrtägige Klassenfahrt oder eine ähnliche schulische Veranstaltung begleiten, wegen fehlender finanzieller Mittel im Landeshaushalt nicht oder nicht im gesetzlichen Umfang voll ersetzt werden, kann eine in diesem Zusammenhang abgegebene Erklärung einer Lehrkraft auf Verzicht des Ersatzes ihrer notwendigen Reisekosten nur dann als freiwillig angesehen werden, wenn die vorhandenen Haushaltsmittel wenigstens ausreichen würden, um eine kostengünstiger ausgelegte vergleichbare schulische Veranstaltung durchführen zu können.

Quelle: LAG Mecklenburg-Vorpommern, 24.11.2009 – 5 Sa 136/09

294. Kann jede irrtümliche Verkennung der den Gerichten gezogenen Grenzen als Verletzung von Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG gewertet werden, wann verstößt die Entscheidung eines Gerichts gegen das Gebot des gesetzlichen Richters, und wann kann von einer Bestimmung durch objektiv willkürliche Erwägungen nur die Rede sein?

Richtige Antwort: Nicht jede irrtümliche Verkennung der den Gerichten gezogenen Grenzen kann jedoch als Verletzung von Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG gewertet werden. Die Entscheidung eines Gerichts verstößt gegen das Gebot des gesetzlichen Richters, wenn sie von objektiv willkürlichen Erwägungen bestimmt ist. Hiervon kann nur die Rede sein, wenn sich das Gericht bei der Auslegung und Anwendung einer Zuständigkeitsnorm so weit von dem sie beherrschenden Grundsatz des gesetzlichen Richters entfernt hat, dass sie nicht mehr zu rechtfertigen ist

Quelle: BAG 23.03.2010 – 9 AZN 1030/09

295. Unter welchen Voraussetzungen bleibt eine zunächst gegen ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis oder Teilrechtsverhältnis gerichtete Feststellungsklage zulässig, wenn dieses während des Rechtsstreits durch Zeitablauf zu einem vergangenen wird, und wie muss der Kläger auf die geänderte Prozesssituation reagieren, wenn keine künftigen Rechtswirkungen mehr bestehen, andernfalls?

Richtige Antwort: Wird ein zunächst gegenwärtiges Rechtsverhältnis oder Teilrechtsverhältnis während des Rechtsstreits durch Zeitablauf zu einem vergangenen, bleibt die Feststellungsklage nur zulässig, wenn sich aus der beantragten Feststellung noch Rechtswirkungen für die Zukunft ergeben können. Fehlen solche künftigen Rechtswirkungen und trägt der Kläger der geänderten Prozesssituation nicht durch eine - auch einseitig mögliche - Erledigungserklärung und eine entsprechende Änderung seines Antrags Rechnung, muss die Klage als unzulässig abgewiesen werden

Quelle: BAG 06.05.2003 – 1 AZR 340/02

296. Unter welchen Voraussetzungen besteht im Bereich Gesundheitsschutz ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, und wann ist bei sehr weit gefassten Generalklauseln ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gegeben?

Richtige Antwort: Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG setzt voraus, dass der Arbeitgeber aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift betriebliche Regelungen zu treffen hat und ihm bei der Gestaltung Handlungsspielräume verbleiben. Bei sehr weit gefassten Generalklauseln besteht ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nur, wenn eine unmittelbare objektive Gesundheitsgefahr vorliegt oder eine konkrete Gefährdungsbeurteilung einen Handlungsbedarf ergibt.

Quelle: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 25.03.2015 - 23 TaBV 1448/14

297. Welcher Zeitpunkt ist für das Vorliegen betrieblicher Erfordernisse bei einer betriebsbedingten Kündigung maßgeblich, wann muss der Kündigungsgrund des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit grundsätzlich vorliegen, und worauf kommt es in Fällen an, in denen bei Zugang der Kündigung noch die Möglichkeit der Beschäftigung besteht, die für den künftigen Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses maßgeblichen Entscheidungen aber bereits getroffen sind?

Richtige Antwort: Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt für das Vorliegen betrieblicher Erfordernisse ist derjenige des Kündigungszugangs. Grundsätzlich muss zu diesem Zeitpunkt der Kündigungsgrund - Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit - vorliegen. In Fällen, in denen zwar bei Zugang der Kündigung noch die Möglichkeit der Beschäftigung besteht, aber die für den künftigen Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses maßgeblichen Entscheidungen bereits getroffen sind, kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer bis zum Kündigungstermin voraussichtlich entbehrt werden kann.

Quelle: LAG Rheinland-Pfalz, 20.01.2004 – 5 Sa 1253/03

298. Unter welchen Voraussetzungen kann ausnahmsweise auch die in einem vorangegangenen Vertrag vereinbarte Befristung der gerichtlichen Kontrolle unterzogen werden?

Richtige Antwort: Nur ausnahmsweise kann auch die in einem vorangegangenen Vertrag vereinbarte Befristung der gerichtlichen Kontrolle unterzogen werden, wenn die Parteien dem Arbeitnehmer bei Abschluss des letzten befristeten Arbeitsvertrags das Recht vorbehalten haben, die in dem früheren Vertrag vereinbarte Befristung gerichtlich überprüfen zu lassen oder wenn es sich bei dem letzten Vertrag um einen unselbständigen Annex zu dem vorangegangenen Vertrag handelt, mit dem das bisherige befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich seines Endzeitpunkts modifiziert werden sollte.

Quelle: BAG 06.08.2003 – 7 AZR 33/03

299. Wodurch kann der Beweiswert eines ärztlichen Beschäftigungsverbots erschüttert werden, welche Auskünfte darf der Arbeitgeber vom behandelnden Arzt über den Umfang des Verbots sowie über die Frage verlangen, ob vom Arbeitgeber abstellbare Arbeitsumstände ausschlaggebend für das Verbot waren, und bedarf es hierfür einer Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht?

Richtige Antwort: Der Beweiswert eines ärztlichen Beschäftigungsverbots kann dadurch erschüttert werden, dass der Arbeitgeber Umstände vorträgt, die zu ernsthaften Zweifeln an der Berechtigung des Beschäftigungsverbots Anlass geben. Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom behandelnden Arzt Auskünfte über den Umfang des Verbots sowie über die Frage zu verlangen, ob Arbeitsumstände, die vom Arbeitgeber abgestellt werden könnten, ausschlaggebend für das Verbot waren. Insoweit bedarf es keiner Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht.

Quelle: LAG Rheinland-Pfalz, 12.05.2004 – 9 Sa 2109/03

300. Was ist die Verwirkung, auf welchem Rechtsgedanken beruht sie, welchem Zweck dient sie, und unter welchen Voraussetzungen kann bei einem Anspruch, der nach §§ 195, 199 BGB der kurzen regelmäßigen Verjährung von drei Jahren unterliegt, im Rahmen der Verwirkung eine weitere Abkürzung dieser Verjährungsfrist angenommen werden?

Richtige Antwort: Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB). Mit ihr wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Sie beruht auf dem Gedanken des Vertrauensschutzes und dient – wie die Verjährung – dem Bedürfnis nach Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Unterliegt ein geltend gemachter Anspruch nach §§ 195, 199 BGB der kurzen regelmäßigen Verjährung von drei Jahren, kann im Rahmen der Verwirkung eine weitere Abkürzung dieser Verjährungsfrist nur bei Vorliegen ganz besonderer Umstände angenommen werden.

Quelle: Arbeitsgericht Detmold 04.11.2020 – 2 Ca 1/20