



1/2/3-  
16

## Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeitsrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

### Arbeitsrecht

- Beschränkung der Lizenz älterer Piloten wirksam?-----S.1
- Altersdiskriminierung bei Einkommenssicherung nach § 6 TV UmBw-----S.2
- Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist durch Klageerhebung-----S.3
- Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit-----S.4
- Altersdiskriminierung durch das Konzept „60+“ für Führungskräfte?-----S.5
- Berücksichtigung der Konfession bei der Einstellung? ----S.6
- Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement-----S.7

### Arbeitsrecht

#### ● **Beschränkung der Lizenz älterer Piloten wirksam?**

Der Kläger war seit 1986 bei der Beklagten als Flugkapitän beschäftigt und daneben auch in der Ausbildung anderer Piloten eingesetzt. Er vollendete im Oktober 2013 das 65. Lebensjahr und schied mit Erreichen der

Regelaltersgrenze zum 31. Dezember 2013 aus. In den Monaten November und Dezember 2013 beschäftigte die Beklagte den Kläger nicht. Sie hat sich darauf berufen, der Kläger dürfe nach Vollendung des 65. Lebensjahres nicht mehr im gewerblichen Luftverkehr tätig sein. Der Kläger fordert für diese beiden Monate Vergütung.

Die Vorinstanzen haben der Klage überwiegend stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter, während der Kläger die Stattgabe seines Klageantrags in voller Höhe erstrebt. Für den Senat ist es erheblich, ob FCL.065 b des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 vom 3. November 2011, wonach ein Inhaber einer Pilotenlizenz, der das Alter von 65 Jahren erreicht hat, nicht als Pilot eines Luftfahrzeugs im gewerblichen Luftverkehr tätig sein darf, mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) vereinbar ist. Deshalb hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts dem Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV folgende Fragen zur Gültigkeit und Auslegung des Unionsrechts vorgelegt: 1. Ist FCL.065 b des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 mit dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in Art. 21 Abs. 1 GRC vereinbar?

2. Ist FCL.065 b des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 mit Art. 15 Abs. 1 GRC, wonach jede Person das Recht hat zu arbeiten und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben, vereinbar?



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



3. Falls die erste und zweite Frage bejaht werden: a) Fallen unter den Begriff des „gewerblichen Luftverkehrs“ im Sinne der FCL.065 b bzw. der Bestimmung dieses Begriffs in FCL.010 des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 auch sog. Leerflüge im Gewerbebetrieb eines Luftverkehrsunternehmens, bei denen weder Fluggäste, noch Fracht oder Post befördert werden?  
b) Fallen unter den Begriff des „gewerblichen Luftverkehrs“ im Sinne der FCL.065 b bzw. der Bestimmung dieses Begriffs in FCL.010 des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 die Ausbildung und Abnahme von Prüfungen, bei denen der über 65-jährige Pilot sich als nicht fliegendes Mitglied der Crew im Cockpit des Flugzeugs aufhält? [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 27. Januar 2016 - 5 AZR 263/15 (A) - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 20. März 2015 - 4 Sa 966/14 -]

## ● **Altersdiskriminierung bei Einkommenssicherung nach § 6 TV UmBw**

Die Anrechnung von Einkommenserhöhungen auf die Einkommenssicherungszulage nach § 6 des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18. Juli 2001 (TV UmBw) führt zu einer unmittelbaren Benachteiligung jüngerer gegenüber älteren Beschäftigten, soweit bei einer Beschäftigungszeit von weniger als 25 Jahren nach der Vollendung des 55. Lebensjahres differenziert wird. Ein legitimes Ziel iSd. § 10 AGG, das eine derartige Benachteiligung rechtfertigen könnte, ist nicht ersichtlich (vgl. bereits BAG 15. November 2012 - 6 AZR 359/11 -).

Die am 3. August 1968 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. September 1988 in der Bundeswehrverwaltung beschäftigt. Seit dem 1. Juli 2007 hat sie einen Anspruch auf Einkommenssicherung nach § 6 TV UmBw. Die demnach gewährte persönliche Zulage nimmt an allgemeinen Entgelt erhöhungen teil. Sie verringert sich jedoch nach Maßgabe des § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a) TV UmBw bei Beschäftigten, die eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt und noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben, um ein Drittel des Erhöhungsbetrages. Demgegenüber unterbleibt nach § 6 Abs. 3 Satz 4 Buchst. a) TV UmBw bei Vollendung des 55. Lebensjahres eine solche Verringerung. Die Klägerin sieht darin eine unzulässige Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren. Sie verlangt daher für die Zeit bis zum 28. Februar 2012 mit einer Leistungsklage auf Zahlung von Differenzvergütung eine Gleichstellung mit den begünstigten Beschäftigten. Bezüglich der Folgezeit bis zum 31. August 2013 begehrt sie die Feststellung einer entsprechenden Verpflichtung der Beklagten.

Die Vorinstanzen haben der Klage überwiegend stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts zum Teil Erfolg. Die Leistungsklage ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wegen Versäumung der tariflichen Ausschlussfrist unbegründet. Die Klägerin hat jedoch einen Anspruch auf die beantragte Feststellung. Zwar sind die einschlägigen Tarifregelungen gemäß § 7 Abs. 2 AGG nur insoweit unwirksam, als sie nach der Vollendung des 55. Lebensjahres differenzieren. Die in Abhängigkeit von der



Recht

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



Beschäftigungsdauerangeordnete Verringerung behält als in sich geschlossene und sinnvolle Regelung ihre Wirksamkeit. Damit wäre im Fall der Klägerin eine Verringerung der Zulage um ein Drittel des Erhöhungsbeitrages berechtigt gewesen. Für die allein streitgegenständliche Vergangenheit kann die Klägerin aber zur Beseitigung der Diskriminierung eine sog. Anpassung nach oben verlangen, da den Begünstigten die unverringert gezahlte Zulage nachträglich nicht mehr entzogen werden kann. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Februar 2016 - 6 AZR 700/14 -Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 23. April 2014 - 3 Sa 50/13 -]

## ● **Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist durch Klageerhebung**

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

Der Kläger begehrt von seinem Arbeitgeber eine Entgeltdifferenz für den Monat Juni 2013. Den Anspruch hat er erstmals mit seiner bei Gericht am 18. Dezember 2013 eingegangenen und dem beklagten Arbeitgeber am 7. Januar 2014 zugestellten Klage geltend gemacht. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden § 37 des

Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten - im konkreten Fall für die klägerische Forderung: bis zum 30. Dezember 2013 - schriftlich geltend gemacht werden. Der Kläger hat gemeint, zur Wahrung dieser Ausschlussfrist habe der fristgerechte Eingang der Klageschrift bei Gericht ausgereicht. § 167 der Zivilprozessordnung (ZPO), der dies jedenfalls für bestimmte Maßnahmen gegen den Ablauf von Verjährungsfristen ausdrücklich regelt, sei auch auf die Einhaltung tariflicher Verfallfristen anzuwenden. Der beklagte Arbeitgeber hat dem entgegengehalten, es komme bei außergerichtlichen Fristen allein auf den tatsächlichen Zugang des Geltendmachungsschreibens an. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Die hiergegen gerichtete Revision des beklagten Landes hatte Erfolg. Der Vierte Senat hat entschieden, dass § 167 ZPO auf tarifliche Ausschlussfristen, die durch eine bloße schriftliche Geltendmachung gewahrt werden können, nicht anwendbar ist. Er folgt damit der langjährigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der der Gläubiger einer Forderung sich den Zeitverlust durch die - in der Sache nicht zwingend erforderliche - Inanspruchnahme des Gerichts selbst zuzurechnen hat. Die Zustellung der Klageschrift am 7. Januar 2014 war danach verspätet und die Klage abzuweisen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. März 2016 - 4 AZR 421/15 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29. April 2015 - 23 Sa 232/15 -]



**Recht**

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



## ● **Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit**

Nach § 33 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) ruht das Arbeitsverhältnis ab dem Monat nach Zustellung des Rentenbescheids, wenn dem Beschäftigten Rente wegen Erwerbsminderung auf Zeit bewilligt wird. Dabei kommt es nicht auf die Höhe der Rente an. Liegt nur eine teilweise Erwerbsminderung vor, d.h. ist der Beschäftigte unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts noch in der Lage, zwischen drei und sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein, kann der Beschäftigte nach § 33 Abs. 3 TVöD zur Vermeidung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses seine Weiterbeschäftigung beantragen. Dies muss schriftlich und innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids erfolgen. Der Arbeitgeber kann den Antrag ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe der Weiterbeschäftigung entgegenstehen. § 33 TVöD kann aber die gesetzlich garantierten Rechte schwerbehinderter Menschen nicht verkürzen. Dieser Personenkreis kann darum unabhängig von der in § 33 TVöD angeordneten Form und Frist gem. § 81 Abs. 4, Abs. 5 Satz 3 SGB IX eine behinderungsgerechte Beschäftigung verlangen. Darüber hinaus kann jeder Beschäftigte auch während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 241 Abs. 2 BGB vom Arbeitgeber die Prüfung der Möglichkeit der Beschäftigung unter Berücksichtigung seines verbliebenen Leistungsvermögens verlangen. Damit schränkt § 33 TVöD die Möglichkeit des Beschäftigten, der eine Rente wegen teilweiser Er-

werbsminderung bezieht, durch die Fortsetzung des aktiven Arbeitsverhältnisses sein Einkommen zu sichern, nicht so stark ein, dass die durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Berufsfreiheit verletzt ist.

Die Klägerin ist als Schulhausmeisterin bei der beklagten Stadt beschäftigt. Sie war zuletzt in Teilzeit bei einer täglichen Arbeitszeit von 4,7 Stunden gegen ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt von 1.600,00 Euro tätig. Der Klägerin wurde mit Bescheid vom 11. Juni 2013 eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung von 364,24 Euro monatlich bewilligt, die bis zum 30. Juni 2015 befristet war. Die Klägerin stellte innerhalb der Frist des § 33 Abs. 3 TVöD keinen schriftlichen Antrag auf Weiterbeschäftigung. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2015 nicht geruht habe.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Klägerin hat keinen fristgerechten Antrag nach § 33 Abs. 3 TVöD gestellt. Eine Weiterbeschäftigung als schwerbehinderter Mensch bzw. nach § 241 Abs. 2 BGB, die das Ruhen des Arbeitsverhältnisses beendet hätte, hat die Klägerin nicht verlangt. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. März 2016 - 6 AZR 221/15 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 4. November 2014 - 7 Sa 29/14 -]



Recht

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



## ● **Altersdiskriminierung durch das Konzept „60+“ für Führungskräfte?**

Der im Oktober 1952 geborene Kläger war in der Zeit von August 1985 bis Oktober 2012 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Automobilindustrie, seit dem Jahr 1995 als Verkaufsleiter PKW in einer der Niederlassungen der Beklagten beschäftigt. Als Verkaufsleiter gehörte er dem Kreis der leitenden Führungskräfte an. Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine Befristung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 65. Lebensjahres vereinbart. Im Jahr 2003 führte die Beklagte das Konzept „60+“ für leitende Führungskräfte ein, das die Möglichkeit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 60. Lebensjahres u.a. gegen Zahlung eines Kapitalbetrages vorsah. Im Juli 2003 unterbreitete die Beklagte dem Kläger ein entsprechendes Angebot auf Änderung seines Arbeitsvertrages, das der Kläger bis zum 31. Dezember 2005 annehmen konnte. Der Kläger nahm das Angebot im Dezember 2005 an. Im Jahr 2012 trat an die Stelle des Konzepts „60+“ das Konzept „62+“. Alle leitenden Führungskräfte, die einen Vertrag auf der Grundlage des Konzepts „60+“ hatten und im Jahr 2012 das 57. Lebensjahr vollendeten, erhielten ab November 2012 ein Angebot, einen Vertrag auf der Grundlage des neuen Konzepts abzuschließen. Der Kläger schied mit Ablauf des 31. Oktober 2012 aus dem Arbeitsverhältnis aus und erhielt einen Kapitalbetrag i.H.v. 123.120,00 Euro. Die Befristung seines Arbeitsverhältnisses auf den 31. Oktober 2012 hat der Kläger nicht mit einer Entfristungsklage angegriffen. Der Kläger sieht sich u.a. sowohl durch die Ver-

einbarung der Befristung seines Arbeitsverhältnisses auf die Vollendung des 60. Lebensjahres als auch dadurch wegen des Alters benachteiligt, dass die Beklagte es unterlassen hat, ihm eine Umstellung seines Arbeitsverhältnisses auf das Konzept „62+“ anzubieten und verlangt die Feststellung, dass die Beklagte ihm nach § 15 Abs. 1 AGG den aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens entstandenen materiellen Schaden zu ersetzen hat, sowie Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Ansprüche des Klägers scheitern bereits daran, dass dieser durch die Beklagte keine weniger günstige Behandlung erfahren hat, als eine andere Person in vergleichbarer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§ 3 Abs. 1 AGG). Dies gilt zunächst, soweit die Beklagte dem Kläger ein Vertragsangebot nach dem Konzept „60+“ unterbreitet hat, das vom Kläger angenommen wurde. Sofern in die Vergleichsbetrachtung nur die anderen leitenden Führungskräfte einbezogen werden, wurde der Kläger nicht anders als diese behandelt. Sofern die maßgebliche Vergleichsgruppe die Gruppe der Mitarbeiter unterhalb der Ebene der leitenden Führungskräfte sein sollte, wurde der Kläger nicht ungünstiger als diese behandelt. Ihm wurde durch das Angebot der Beklagten lediglich eine zusätzliche Möglichkeit eröffnet, wobei er frei darüber entscheiden konnte, ob er von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollte. Im Hinblick auf die ihm nicht angebotene Umstellung seines Arbeitsvertrages auf das Konzept „62+“ ist



Recht

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



der Kläger mit den Arbeitnehmern, die dieses Angebot im November/Dezember 2012 erhalten haben, nicht vergleichbar, weil er zu diesem Zeitpunkt bereits aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden war. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. März 2016 - 8 AZR 677/14 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Juni 2014 - 15 Sa 46/13 -]

## ● Berücksichtigung der Konfession bei der Einstellung?

Der Beklagte ist ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Für ihn gilt die Richtlinie des Rates der EKD nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und des Diakonischen Werkes vom 1. Juli 2005. Im November 2012 schrieb der Beklagte eine befristete Referentenstelle für das Projekt „Parallelberichterstattung zur UNAntirassismuskonvention“ aus. Die Ausschreibung enthielt ua. folgende Angabe: „Die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag setzen wir voraus. Bitte geben Sie Ihre Konfession im Lebenslauf an.“ Die konfessionslose Klägerin, deren Bewerbung nach einer ersten Bewerbungssichtung des Beklagten noch im Auswahlverfahren verblieben war, wurde nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Klägerin verlangt mit ihrer Klage von dem Beklagten eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG i.H.v. mindestens 9.788,65 Euro. Sie ist der Auffassung, sie habe die Stelle wegen ihrer Konfessionslosigkeit nicht erhalten. Dies sei jedenfalls bei unions-

rechtskonformer Auslegung nicht mit dem Diskriminierungsverbot des AGG vereinbar. Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren nach Zahlung einer angemessenen Entschädigung weiter.

Im Hinblick auf das grundsätzliche Erfordernis einer unionsrechtskonformen Auslegung des AGG hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts dem Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV folgende Fragen zur Auslegung des Unionsrechts vorgelegt:

1. Ist Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG dahin auszulegen, dass ein Arbeitgeber, wie der Beklagte im vorliegenden Verfahren, bzw. die Kirche für ihn - verbindlich selbst bestimmen kann, ob eine bestimmte Religion eines Bewerbers nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts seines/ihrer Ethos darstellt?

2. Sofern die erste Frage verneint wird: Muss eine Bestimmung des nationalen Rechts wie hier § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG, wonach eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen auch zulässig ist, wenn eine bestimmte Religion unter Beachtung des Selbstverständnisses dieser Religionsgemeinschaft im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt, in einem Rechtsstreit wie hier unangewendet bleiben?



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



3. Sofern die erste Frage verneint wird, zudem: Welche Anforderungen sind an die Art der Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung als wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation gemäß Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG zu stellen? [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17. März 2016 - 8 AZR 501/14 (A) - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg Urteil vom 28. Mai 2014 - 4 Sa 157/14, 4 Sa 238/14 -]

## ● **Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement**

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG erfasst aufgrund der Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 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.

Die Betriebsparteien streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs. In diesem ist für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) die Bildung eines Integrationsteams vorgesehen, welches sich aus je einem Vertreter des Arbeitgebers und des Betriebsrats zusammensetzt. Dieses hat das bEM mit dem betroffenen Arbeitnehmer durchzuführen, konkrete Maßnahmen zu beraten und dem Arbeitgeber vorzuschlagen sowie den nachfolgenden Prozess zu begleiten. Mit dem von ihr eingeleiteten Verfahren will der Ar-

beitgeber die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle festgestellt wissen.

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen die stattgebende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die Einigungsstelle hat ihre Zuständigkeit überschritten. Ihr Spruch hat sich nicht auf die Ausgestaltung eines bEM beschränkt, sondern die Beteiligung des Integrationsteams an der allein dem Arbeitgeber obliegenden Umsetzung der Maßnahmen vorgesehen. [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. März 2016 - 1 ABR 14/14 - Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 20. Februar 2014 - 1 TaBV 4/13 -]<sup>12</sup>

<sup>1</sup> Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG

<sup>2</sup> Bereich Recht E-mail: [rechtundratgeber@verdi.de](mailto:rechtundratgeber@verdi.de)  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin  
V.i.S.d.P. Bereichsleiter Recht Jens Schubert



Recht

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**