



## *Terminvorschau*

*Januar – März 2016*

### **Mündliche Verhandlungen bei dem Bundesarbeitsgericht**

Die mündlichen Verhandlungen vor dem Bundesarbeitsgericht sind öffentlich. Bei Besuch von Gruppen wird um vorherige schriftliche Anmeldung an

**Bundesarbeitsgericht  
- Verwaltungsabteilung -  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt**

oder per E-Mail an

**[besucherdienst@bundesarbeitsgericht.de](mailto:besucherdienst@bundesarbeitsgericht.de)**

gebeten.

Geben Sie bitte bei Ihrer Anfrage den Ansprechpartner oder die Ansprechpartnerin, Ihre E-Mail-Adresse bzw. Postanschrift sowie Ihre Telefonnummer an.

Einzelpersonen können ohne vorherige Anmeldung an mündlichen Verhandlungen im Bundesarbeitsgericht teilnehmen. Auch hier empfehlen wir jedoch eine schriftliche Anmeldung.

Ist zu einer Sitzung eine größere Zahl von Zuhörern oder Vertretern der Medien zu erwarten, werden Platzkarten ausgegeben. Das jeweilige Verfahren wird im Einzelfall geregelt.

Ob die angegebenen Termine bestehen geblieben sind, erfragen Sie bitte bei der jeweiligen Senatsgeschäftsstelle des Bundesarbeitsgerichts.

## Januar 2016

<b>Datum</b>	<b>Uhrzeit</b>	<b>Senat</b>	<b>Stichwort</b>	<b>Seite</b>
13.01.	9:00 Uhr	<b>10</b>	Umfang der Arbeitspflicht - Wirksamkeit eines Vorbehalts, durch den dem Arbeitgeber das Recht zur Reduzierung der Arbeitszeit eingeräumt wird	5
26.01.	9:45 Uhr	<b>1</b>	Tarifzuständigkeiten diverser Gewerkschaften im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung - mehrgliedriger oder einheitlicher Tarifvertrag - Verfahren nach § 97 Abs. 1 und Abs. 5 ArbGG - unzulässige Beteiligung als absoluter Rechtsbeschwerdegrund	7

## Februar 2016

<b>Datum</b>	<b>Uhrzeit</b>	<b>Senat</b>	<b>Stichwort</b>	<b>Seite</b>
18.02.	9:00 Uhr	<b>6</b>	Altersdiskriminierung durch Beschränkung der Kürzungsregelungen des § 6 Abs. 3 TV UmBw auf Arbeitnehmer vor Vollendung des 55. Lebensjahrs?	10
18.02.	10:00 Uhr	<b>8</b>	Schadensersatz - Geschlechtsbezogene Diskriminierung im Auswahlverfahren - Körpergröße	12
23.02.	12:00 Uhr	<b>3</b>	Berechnung der Versorgungsanwartschaft des Klägers - Berücksichtigung der Beschäftigungszeit ab Vollendung des 25. Lebensjahres - Diskriminierung wegen des Alters	14

## März 2016

<b>Datum</b>	<b>Uhrzeit</b>	<b>Senat</b>	<b>Stichwort</b>	<b>Seite</b>
17.03.	9:00 Uhr	<b>8</b>	Schadensersatz und Entschädigung nach dem AGG wegen Altersdiskriminierung durch ein Konzept 60+ für Führungskräfte	16
17.03.	10:00 Uhr	<b>6</b>	Hinreichende Bestimmtheit der Ruhensregelung des § 33 Abs. 2 Satz 6 TVöD - Verfassungskonformität der Ruhensregelung bei unzureichender wirtschaftlicher Absicherung durch die Erwerbsminderungsrente?	18
22.03.	10:30 Uhr	<b>1</b>	Betriebliches Eingliederungsmanagement - Mitbestimmung	20
23.03.	9:45 Uhr	<b>7</b>	Befristetes Arbeitsverhältnis - Hochschulbereich - Befristungskette auf arbeits- und beamtenrechtlicher Grundlage - institutioneller Rechtsmissbrauch	22

13. Januar 2016, 9:00 Uhr

Zehnter Senat

**Umfang der Arbeitspflicht - Wirksamkeit eines Vorbehalts,  
durch den dem Arbeitgeber das Recht zur Reduzierung der  
Arbeitszeit eingeräumt wird**

---

K. (RA. Dreher, Olching) ./.,  
E. GmbH (RAe. Noerr LLP, München)

- 10 AZR 551/14 -

Die Parteien streiten über den Umfang der regelmäßigen Wochenarbeitszeit.

Die Beklagte entwickelt und vertreibt Softwaresysteme im militärischen und zivilen Bereich. Der Kläger ist dort seit Februar 2012 als Senior Sicherheitsingenieur im Fachgebiet Bundeswehr des Geschäftsbereichs Logistik, Militär/Behörden beschäftigt. Nach seinem Arbeitsvertrag vom 9. Dezember 2011 beträgt die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit 36 Stunden. Weiter heißt es: „Die E. GmbH behält sich eine Änderung der betrieblichen Arbeitszeit vor.“ In einer zeitgleich geschlossenen Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag ist hinsichtlich der Arbeitszeit und Vergütung Folgendes bestimmt:

- „1. Es gilt mit Wirkung vom 1. Februar 2012 eine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden.
2. Sie erhalten eine dieser Arbeitszeit entsprechende monatliche Vergütung.
3. Diese individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann von beiden Seiten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich widerrufen werden. Sie können den Widerruf erklären, wenn sie dies aufgrund persönlicher Belange wünschen. Die E. GmbH kann den Widerruf erklären, wenn aus Auslastungsgründen, aufgrund innerbetrieblicher Umstrukturierung oder fehlender Einsatzmöglichkeiten in der konkreten Arbeitsaufgabe eine Anpassung der Arbeitskräftekapazität angezeigt ist.
4. Nach dem Widerruf gilt für Sie die betriebliche Arbeitszeit verbunden mit einer entsprechenden Gehaltsreduzierung.“

Mit Schreiben vom 21. März 2013, dessen Zugang zwischen den Parteien streitig ist, widerrief die Beklagte zum 30. April 2013 die mit dem Kläger vereinbarte erhöhte wöchentliche Arbeitszeit und teilte ihm mit, dass ab dem 1. Mai 2013 für ihn die gültige betriebliche Regelarbeitszeit von 36 Stunden/Woche gelte. Weiter heißt es in dem Schreiben:

„Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2013 wird diese Arbeitszeit vertraglich vereinbart. Die E. GmbH behält sich danach eine Änderung der betrieblichen Arbeitszeit vor.“

Mit Schreiben vom 27. Mai 2013 erklärte die Beklagte vorsorglich erneut den Widerruf und führte zur Begründung aus, dass im Bereich „O. zivil“ Aufträge fehlten, so dass es dort keine Arbeitsauslastung für den Kläger gebe. Im Bereich „O. militärisch“ könne der Kläger noch

keine eigenverantwortlichen Aufgaben übernehmen. Das Gehalt des Klägers reduzierte sich entsprechend der geringeren Wochenarbeitszeit um 516,00 Euro brutto von 5.162,00 Euro brutto auf 4.656,00 Euro brutto.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit den Widerruf von 21. März 2013 sowie vom 27. Mai 2013. Darüber hinaus begehrt er die Zahlung der Differenzvergütung iHv. 1.052,54 Euro brutto für die Monate Mai bis Juli 2013 unter Berücksichtigung von Elternzeit. Der Kläger meint, die Widerrufe stellten unzulässige Teilkündigungen dar. Das Widerrufsrecht betreffe den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses, für dessen einseitige Abänderung die Änderungskündigung vorgesehen sei. § 2 KSchG\* sei nicht abdingbar. Die Beklagte ist der Ansicht, die Vereinbarung eines Widerrufs der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit mit der Folge, dass dann die betriebsübliche Arbeitszeit gelte, sei nach den Grundsätzen zum Widerruf übertariflicher Leistungen und zur Abrufarbeit wirksam. Eine unangemessene Benachteiligung des Klägers iSv. § 307 Abs. 1 BGB\*\* liege nicht vor.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprochen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

LAG München,  
Urteil vom 26. Juni 2014 - 3 Sa 30/14 -

\*§ 2 KSchG lautet:

„Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2 KSchG). Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.“

\*\*§ 307 Abs. 1 BGB lautet:

„Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.“

**Tarifzuständigkeiten diverser Gewerkschaften im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung - mehrgliedriger oder einheitlicher Tarifvertrag - Verfahren nach § 97 Abs. 1 und Abs. 5 ArbGG - unzulässige Beteiligung als absoluter Rechtsbeschwerdegrund**

---

1. V.(RA Vowe, Erlangen),
2. Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (RAe. Schindele, Eisele, Gerstner & Collegen, Landshut),
3. Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) (RAe. Schindele, Eisele, Gerstner & Collegen, Landshut),
4. Industriegewerkschaft Metall (RAe. Schindele, Eisele, Gerstner & Collegen, Landshut),
5. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (RAe. Schindele, Eisele, Gerstner & Collegen, Landshut),
6. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (RAe. Schindele, Eisele, Gerstner & Collegen, Landshut),
7. Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (RAe. Schindele, Eisele, Gerstner & Collegen, Landshut),
8. Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (RAe. Schindele, Eisele, Gerstner & Collegen, Landshut),
9. Gewerkschaft der Polizei (RAe. Schindele, Eisele, Gerstner & Collegen, Landshut),
10. DATEV e.G.,
11. Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (RAe. Altenburg, Berlin)

- 1 ABR 13/14 -

Die Beteiligten streiten im Rahmen eines Verfahrens nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 Abs. 1 und Abs. 5 ArbGG\* um die Tarifzuständigkeit der Beteiligten zu 2. bis 9. im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung.

Zwischen dem Antragsteller und der zu 10. beteiligten DATEV e.G. ist vor dem Arbeitsgericht Nürnberg eine Auskunftsklage nach § 13 AÜG\* anhängig. Zu dieser war der Antragsteller vom 9. Oktober 2006 bis 30. Juni 2009 von seiner damaligen Arbeitgeberin - der H. GmbH - als Leiharbeitnehmer verliehen und in der Funktion eines Fachredakteurs für eine Datenbank eingesetzt. Am 23. Januar 2012 hat das Arbeitsgericht Nürnberg den Rechtsstreit nach § 97 Abs. 5 ArbGG ausgesetzt, bis in einem Verfahren nach §§ 97 Abs. 1, 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG über die Tarifzuständigkeit der Beteiligten zu 2. bis 9. und der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung für die im Zeitraum 9. Oktober 2006 bis 30. September 2009 geltenden Tarifverträge (Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrag) - abgeschlossen mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e. V. - entschieden ist. Die Beteiligten zu 2. bis 9. sind Mitgliedsgewerkschaften des DGB und Tarifvertragsparteien des am 22. Juli 2003 mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e. V. (BZA) abgeschlossenen Manteltarifvertrags Zeitarbeit. Nach § 1.2 und § 1.3 gilt dieser Tarifvertrag fachlich für die tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des BZA (einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe) und persönlich für die Arbeitnehmer, die von dem Zeitarbeitsunternehmen einem Entleiher im Rahmen des AÜG überlassen werden und Mitglieder einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind. Der BZA und

die Beteiligten zu 2. bis 9. sind ferner Tarifvertragsparteien des ebenfalls am 22. Juli 2003 abgeschlossenen Entgelttarifvertrags Zeitarbeit und des Entgelttarifvertrags Zeitarbeit, des Änderungstarifvertrags vom 22. Dezember 2004 zum Manteltarifvertrag und Entgelttarifvertrag Zeitarbeit BZA-DGB vom 22. Juli 2003, die Beteiligten zu 2. bis 7. und 9. auch des Änderungstarifvertrags vom 30. Mai 2006 zum Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Entgelttarifvertrag Zeitarbeit BZA-DGB vom 22. Juli 2003. Der BZA ist im April 2011 auf den Beteiligten zu 11. verschmolzen.

Der Antragsteller begehrt mit seinen Anträgen - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - die Feststellung, dass die Beteiligten zu 2. bis 9. jeweils in ihrer Eigenschaft als eigenständige Gewerkschaften am 22. Juli 2003 für den Abschluss des Mantel-, Entgelttarifvertrags Zeitarbeit BZA-DGB nicht tarifzuständig waren. Zudem begehrt er die Feststellung, dass die Beteiligten zu 2. bis 9. jeweils in ihrer Eigenschaft als eigenständige Gewerkschaften am 22. Dezember 2004 für den Abschluss des Änderungstarifvertrags vom 22. Dezember 2004 zum Manteltarifvertrag und Entgelttarifvertrag Zeitarbeit BZA-DGB vom 22. Juli 2003 nicht tarifzuständig waren. Zuletzt verfolgt er mit seinen Anträgen die Feststellung, dass die Beteiligten zu 2. bis 7. und die Beteiligte zu 9. jeweils in ihrer Eigenschaft als eigenständige Gewerkschaften am 30. Mai 2006 für den Abschluss des Änderungstarifvertrags vom 30. Mai 2006 zum Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Entgelttarifvertrag Zeitarbeit BZA-DGB vom 22. Juli 2003 nicht tarifzuständig waren. Der Antragsteller ist der Auffassung, der Beteiligte zu 11. könne nach Auflösung des BZA e. V. nicht mehr Tarifvertragspartei sein und sei daher am Verfahren nicht zu beteiligen. Die Tarifzuständigkeit der Beteiligten zu 2. bis 9. für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ergebe sich nicht, keinesfalls aber mit hinreichender Bestimmtheit, aus deren Satzungen. Keine der tarifschließenden Gewerkschaften habe in ihrer Satzung eine Tarifzuständigkeit für Zeitarbeitsunternehmen. Die Zuständigkeit nur für Zeitarbeitsbetriebe wäre zudem nicht ausreichend. Erforderlich wäre die kongruente Tarifzuständigkeit der tarifschließenden Gewerkschaften für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Die Beteiligten zu 2. bis 9. und 11. meinen, der Beteiligte zu 11. sei aufgrund der Verschmelzung des BZA auf ihn als dessen Rechtsnachfolger am Verfahren zu beteiligen. Die Tarifzuständigkeit der Beteiligten zu 2. bis 9. für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ergebe sich aus ihren Satzungen. Die DGB - Zeitarbeitstarifverträge seien echte mehrgliedrige Tarifverträge, dh. rechtlich selbständige Tarifverträge, die lediglich in einer Urkunde zusammengefasst und in ihrer Wirksamkeit voneinander unabhängig seien. Tarifkongruenz der Mitglieder der Tarifvertragsparteien sei nicht erforderlich. Im Übrigen fehle dem Antragsteller für die Anträge das Rechtsschutzbedürfnis.

Vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht hatten die Anträge des Antragstellers keinen Erfolg. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Feststellungsbegehren weiter.

Hessisches LAG,  
Beschluss vom 16. Januar 2014 - 9 TaBV 127/13 -

\*§ 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG lautet:

„Die Gerichte für Arbeitssachen sind ferner ausschließlich zuständig für die Entscheidung über die Tariffähigkeit und die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung.“

§ 97 Abs. 1 ArbGG lautet:

„In den Fällen des § 2 a Abs. 1 Nr. 4 wird das Verfahren auf Antrag einer räumlich und sachlich zuständigen Vereinigung von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern oder der obersten Arbeitsbehörde des Bundes oder der obersten Arbeitsbehörde eines Landes, auf dessen Gebiet sich die Tätigkeit der Vereinigung erstreckt, eingeleitet.“



§ 97 Abs. 5 ArbGG lautet wie folgt:

„Hängt die Entscheidung eines Rechtsstreits davon ab, ob eine Vereinigung tariffähig oder ob die Tarifzuständigkeit der Vereinigung gegeben ist, so hat das Gericht das Verfahren bis zur Erledigung des Beschlussverfahrens nach § 2 a Abs. 1 Nr. 4 auszusetzen. Im Falle des Satzes 1 sind die Parteien des Rechtsstreits auch im Beschlussverfahren nach § 2 a Abs. 1 Nr. 4 antragsberechtigt.“

\*\*§ 13 AÜG lautet:

„Der Leiharbeitnehmer kann im Fall der Überlassung von seinem Entleiher Auskunft über die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen (...).“

18. Februar 2016, 9:00 Uhr

Sechster Senat

**Altersdiskriminierung durch Beschränkung der Kürzungsregelungen des § 6 Abs. 3 TV UmBw auf Arbeitnehmer vor Vollendung des 55. Lebensjahrs?**

---

D. (RAe. *Templin & Thieß, Hamburg*) ./.

Bundesrepublik Deutschland (RAe. *Plewnia & Mathern, Frankfurt am Main*)

- 6 AZR 700/14 -

Die Parteien streiten über die Kürzung einer Einkommenssicherungszulage anlässlich von tariflichen Entgelterhöhungen.

Die am 3. August 1968 geborene Klägerin ist seit dem 1. September 1988 als Büroangestellte bei der Beklagten beschäftigt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien ist vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen richtet und außerdem die für die Arbeitgeberin jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung finden. Im Zuge der Umgestaltung der Bundeswehr wurde die Klägerin im Jahre 2007 zur Güteprüfstelle versetzt. Gemäß § 6 des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18. Juli 2001 idF des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 4. Dezember 2007 haben Beschäftigte Anspruch auf eine Einkommenssicherung durch Zahlung einer persönlichen Zulage unter den dort genannten Voraussetzungen.

§ 6 TV UmBw lautet wie folgt:

„§ 6 Einkommenssicherung

(1) Verringert sich bei Beschäftigten aufgrund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 bei demselben Arbeitgeber das Entgelt, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem Entgelt und dem Entgelt gewährt, das ihnen in ihrer bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat. (...)

(3) Die persönliche Zulage nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Ungeachtet von Satz 1 verringert sie sich nach Ablauf der sich aus § 34 Abs. 1 TVöD ohne Berücksichtigung des § 34 Abs. 2 TVöD ergebenden Kündigungsfrist bei jeder allgemeinen Entgelterhöhung bei Beschäftigten, die

a) eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt und noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben, um ein Drittel,

(...)

(1) des Erhöhungsbetrags. (...) Die Verringerung unterbleibt in den Fällen, in denen die/der Beschäftigte

a) das 55. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt hat,

b) eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren zurückgelegt hat (...)

Die Klägerin erhielt ab dem 1. Juli 2007 eine persönliche Zulage gemäß § 6 Abs. 1 TV UmBw iHv. 112,25 Euro brutto monatlich. Diese kürzte die Beklagte ab dem 1. Januar 2008 unter Berufung auf § 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a) TV UmBw um ein Drittel. Mit Schreiben vom 26. September 2008 legte die Klägerin dagegen „Widerspruch“ ein.

Mit ihrer am 11. Mai 2012 eingegangenen Klage machte die Klägerin zunächst ausgehend von der Annahme, die Berechnung der Kürzung sei unrichtig, die aus ihrer Sicht maßgeblichen Differenzbeträge für die Zeit vom 1. Januar 2008 bis 28. Februar 2012 geltend. Mit am 8. Mai 2013 zugestellter Klageerweiterung vom 29. April 2013 begehrt die Klägerin die Nachzahlung der vollen Kürzungsbeträge. Sie hält die Kürzungsnorm mit der Altersgrenze 55. Lebensjahr für altersdiskriminierend. Die Beklagte hat sich ua. bezüglich 2008 auf Verjährung und bezüglich der Zeit bis zur Klageerhebung auf die Ausschlussfrist gemäß § 37 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD)\* berufen. Die Beklagte ist der Ansicht, § 6 Abs. 3 TV UmBw führe nicht zu einer Diskriminierung jüngerer Beschäftigter. Die Besserstellung von Beschäftigten mit einem Lebensalter von mindestens 55 Jahren sei gerechtfertigt. Beschäftigte dieser Altersgruppe seien besonders schutzwürdig, da sie kurz vor der Rententerrung stünden und in Bezug auf Einkommensverluste weniger Zeit hätten, diese durch anderweitige Initiativen auszugleichen. Hinzu komme, dass § 6 Abs. 3 TV UmBw nur einen beschränkten Zeitraum der Besserstellung vorsehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die vollständige Klageabweisung.

LAG Hamburg,  
Urteil vom 23. April 2014 - 3 Sa 50/13 -

§ 37 Abs. 1 TVöD lautet wie folgt:

„(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.“

Die streitige Frage ist Gegenstand weiterer Revisionen (- 6 AZR 628 bis 633/14 -).

18. Februar 2016, 10:00 Uhr

Achter Senat

**Schadensersatz - Geschlechtsbezogene Diskriminierung im  
Auswahlverfahren - Körpergröße**

---

S. (RAe. Maly und Jerke, Bremen) ./.

D. AG (RAe. Schalast & Partner, Frankfurt am Main)

- 8 AZR 638/14 -

L. GmbH (RAe. Schalast & Partner, Frankfurt am Main)

- 8 AZR 770/14 -

Die Parteien streiten über Schadensersatz und Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung im Auswahlverfahren.

Die D. AG ist ein großes deutsches Luftverkehrsunternehmen. Sie führte ein Auswahlverfahren für die Ausbildung zur Flugzeugführerin/zum Flugzeugführer durch. Sie verlangte - gemäß dem Tarifvertrag „Anforderungsprofile und Auswahlrichtlinien für die personelle Auswahl von Verkehrsflugzeugführern“ - als „personenbezogene Einstellungsvoraussetzung“ eine Körpergröße von 1,65 bis 1,98 m. Dieselbe Mindestgröße sieht die seitens der D. AG mit der Gesamtpersonalvertretung abgeschlossene „Betriebsvereinbarung Auswahlrichtlinien“ vor. Die L. GmbH, eine Tochtergesellschaft der D. AG, schließt mit den Bewerbern, die das Auswahlverfahren erfolgreich absolviert haben, einen Schulungsvertrag ab. Die Kosten der Ausbildung betragen mindestens 180.000,00 Euro. Hiervon müssen die Flugschüler einen Eigenanteil iHv. 60.000,00 Euro tragen. Hierfür wird mit der D. AG ein Darlehensvertrag abgeschlossen. Die übrigen Kosten trägt die D. AG.

Die 161,5 cm große Klägerin bewarb sich bei der D. AG um eine Ausbildung zur Verkehrsflugzeugführerin, wobei sie eine Körpergröße von 165 cm angab. Die Klägerin bestand sowohl die Berufsgrunduntersuchung als auch die Firmenqualifikation. Nach der medizinischen Tauglichkeitsuntersuchung wurde der Klägerin die Tauglichkeit nicht erteilt, da sie die vorgegebene Mindestgröße nicht erreichte.

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die gesamtschuldnerische Verurteilung der D. AG und der L. GmbH zur Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG\*, deren Höhe sie in das Ermessen des Gerichts stellt, welche jedoch den Betrag von 15.500,00 Euro nicht unterschreiten soll, sowie Schadensersatz iHv. 120.000,00 Euro. Sie meint, sie sei durch die Ablehnung wegen ihrer Körpergröße mittelbar wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden. Erheblich mehr Frauen als Männer seien kleiner als 165 cm. Die Diskriminierung sei nicht gerechtfertigt. Die Sicherheit des Luftverkehrs sei durch die Zulassung von Bewerbern mit ihrer Körpergröße nicht gefährdet. Andere Fluggesellschaften ließen Bewerber mit geringerer Körpergröße zu. Ihr sei daher ein Schaden von 120.000,00 Euro entstanden, weil sie infolge der Ablehnung der Ausbildung eine andere private Schule für die Ausbildung vergüten müsse. Beide Beklagten hafteten gesamtschuldnerisch, da keiner der Verträge für sich allein abgeschlossen werden könne.

Die Beklagten sind der Ansicht, die Klägerin habe ihre auf das AGG gestützten Ansprüche schon nicht rechtzeitig geltend gemacht. Sie sei auch nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden. Jedenfalls aber liege ein Rechtfertigungsgrund vor. Das Verlangen einer Mindestgröße solle die Sicherheit des Flugverkehrs gewährleisten. Die luftverkehrsrechtli-

chen Vorgaben verlangten eine „ausreichende Körpergröße“ und seien damit konkretisierungsbedürftig. Diese Konkretisierung hätten die Tarifvertragsparteien vorgenommen, denen eine Einschätzungsprärogative zukomme. Sie, die D.AG, habe nicht schuldhaft gehandelt, sondern sei vielmehr verpflichtet gewesen, die in ihrem Unternehmen geltende Tarifnorm anzuwenden. Der Klägerin sei auch kein Schaden entstanden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin weiterhin die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Entschädigung und Schadensersatz.

LAG Köln,  
Urteil vom 25. Juni 2014 - 5 Sa 75/14 -

\* § 15 Abs. 2 AGG lautet wie folgt:

„Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen (...).“

23. Februar 2016, 12:00 Uhr

Dritter Senat

**Berechnung der Versorgungsanwartschaft des Klägers - Berücksichtigung der Beschäftigungszeit ab Vollendung des 25. Lebensjahres - Diskriminierung wegen des Alters**

---

D. (RAe. Guggenbichler, Fürth) ./.

G. GmbH (RAe. Preu, Bohlig & Partner, Düsseldorf)

- 3 AZR 230/14 -

Die Parteien streiten über die Höhe der Anwartschaft auf Betriebsrente des Klägers.

Der am 7. November 1973 geborene Kläger war vom 2. April 1996 bis zum 30. November 2010 bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 28. September 2010 teilte die Beklagte dem Kläger mit, seine zeitanteilig berechnete Versorgungsanwartschaft belaufe sich auf 117,38 Euro. Nach dem bei der Beklagten geltenden Pensionsplan ist eine Betriebsrente iHv. 8,50 Euro pro Dienstjahr zugesagt, wobei angefangene Dienstjahre mit mehr als sechs Monaten Betriebszugehörigkeit als volles Jahr gelten. Dienstzeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres und nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters sind nach Ziffer IV Nr. 2 des Pensionsplans nicht anrechenbar.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger unter Berufung auf das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters die Feststellung, dass ihm monatlich weitere 8,38 Euro zustehen. Der Kläger meint, dass die Nichtberücksichtigung seiner Betriebszugehörigkeit vor Vollendung des 25. Lebensjahres gegen einschlägige EuGH-Rechtsprechung und gegen die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verstoße. Das AGG fände zeitlich Anwendung. Die unterschiedliche Behandlung sei weder durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt noch objektiv oder angemessen. Die Beklagte ist der Ansicht, die Regelung in Ziffer IV Nr. 2 des Pensionsplans sei nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG\* zulässig. Die Festsetzung von Altersgrenzen in Pensionsregelungen sei durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt und als objektiv und angemessen anzusehen. Es sei ein legitimes Ziel, betrieblich qualifiziertes Personal längerfristig an sich zu binden, um damit Wissen und Fähigkeiten für das Unternehmen zu erhalten und die personelle Fluktuation von qualifiziertem Personal zu verringern. Die Regelung sei auch erforderlich, um die notwendige Kalkulationsgrundlage und Kalkulationssicherheit zu geben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

LAG Nürnberg,

Urteil vom 14. Februar 2014 - 8 Sa 303/13 -

\*§ 10 Satz 1, 3 Nr. 4 AGG lautet wie folgt:

„Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. (...) Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen.“

17. März 2016, 9:00 Uhr

Achter Senat

**Schadensersatz und Entschädigung nach dem AGG wegen Altersdiskriminierung durch ein Konzept 60 + für Führungskräfte**

---

D. (RAe. Nägele, Stuttgart) ./.

D. AG (RAe. Gleiss, Lutz, Frankfurt am Main)

- 8 AZR 677/14 -

Der Kläger verlangt die Feststellung einer Schadensersatzpflicht der Beklagten sowie eine in das Ermessen des Gerichts gestellte Entschädigung.

Der Kläger war seit dem 15. August 1985 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Automobilindustrie, zuletzt als Verkaufsleiter Pkw in der Niederlassung H., beschäftigt. Mit Übernahme der Aufgaben eines Verkaufsleiters gehörte der Kläger dem Kreis der leitenden Führungskräfte an. Die Beklagte führte 2003 das Konzept 60 + für Führungskräfte ein, welches eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ablauf des Monats, in dem die jeweilige Führungskraft das 60. Lebensjahr vollendet, vorsieht. Die Beklagte unterbreitete dem Kläger mit Schreiben vom 22. Juli 2003 ein Vertragsänderungsangebot im Rahmen des Konzepts 60 +. Die Beklagte bat den Kläger im Falle seines Einverständnisses das Schreiben bis zum 31. Dezember 2005 unterschrieben zurückzusenden. Der Kläger unterzeichnete das Schreiben unter dem 20. Dezember 2005. Der Kläger schied vereinbarungsgemäß im Rahmen des Konzepts 60 + mit Ablauf des 31. Oktober 2012 bei der Beklagten aus. Er erhielt einen Kapitalbetrag iHv. 123.120,00 Euro. Der Kläger erhob keine Entfristungsklage. Mit Schreiben seines jetzigen Prozessbevollmächtigten vom 27. Dezember 2012 forderte der Kläger von der Beklagten erfolglos Schadensersatz und eine Entschädigung nach § 15 Abs. 1 bzw. Abs. 2 AGG\*.

Mit seiner am 28. Dezember 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage erstrebt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte ihm denjenigen Schaden zu ersetzen habe, der ihm dadurch entstehe, dass er mit Ablauf des 31. Oktober 2012 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei und nicht erst am 30. April 2018 ausscheiden werde. Die Forderung nach einer Entschädigung stützt er auf § 15 Abs. 2 AGG und hält eine Größenordnung von 80.855,39 Euro für angemessen. Der Kläger meint, er hätte keine Befristungskontrollklage erheben müssen, um seine hier geltend gemachten Ansprüche zu bewahren. Nach § 15 Abs. 4 AGG könne der Arbeitnehmer den Anspruch innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend machen, diese Frist dürfe nicht unter Verweisung auf andere Gesetze, wie die dreiwöchige Klagefrist aus dem TzBfG/KSchG, verkürzt werden. Überdies sehe das Gesetz durch die sich an die Zwei-Monats-Frist des § 15 Abs. 4 AGG anschließende dreimonatige Klagefrist nach § 61b Abs. 1 ArbGG ein Fristensystem vor, welches durch eine angenommene Fiktionswirkung der § 17 TzBfG, § 7 KSchG ausgehöhlt würde. Die Nichterhebung einer Befristungskontrollklage dürfte dem Kläger auch nicht im Rahmen der haftungsausfüllenden Kausalität entgegengehalten werden. Die Beklagte ist der Ansicht, eine Benachteiligung im Sinne des AGG liege nicht vor. Ein Fall des § 3 AGG sei nicht gegeben, da keine Vergleichsgruppe existiere, welcher gegenüber der Kläger nachteilig behandelt werde. Allen Führungskräften sei ein Angebot zur Umstellung ihrer Arbeitsverträge auf das Konzept 60 + unterbreitet worden. Die Ansprüche auf Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG sowie auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG seien wegen der nicht rechtzeitigen Erhebung der Befristungskontrollklage ausgeschlossen. Die Fiktionswirkung gemäß § 17 TzBfG, § 7 KSchG sei umfassend. Im Übrigen habe der Kläger bereits die Frist des § 15 Abs. 4 AGG



versäumt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

LAG Baden-Württemberg,  
Urteil vom 24. Juni 2014 - 15 Sa 46/13 -

\*§ 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG lauten wie folgt:

„(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.“

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen (...).“

17. März 2016, 10:00 Uhr

Sechster Senat

**Hinreichende Bestimmtheit der Ruhensregelung des § 33 Abs. 2 Satz 6 TVöD - Verfassungskonformität der Ruhensregelung bei unzureichender wirtschaftlicher Absicherung durch die Erwerbsminderungsrente?**

---

C. (DGB Rechtsschutz GmbH, Kassel) ./.  
Stadt Stuttgart (Kommunaler Arbeitgeberverband  
Baden-Württemberg, Stuttgart)

- 6 AZR 221/15 -

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis infolge der der Klägerin wegen teilweiser Erwerbsminderung bewilligten, bis zum 30. Juni 2015 befristeten Rente gemäß § 33 Abs. 2 Satz 6 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD)\* ruhte.

Die Klägerin ist seit Dezember 1988 bei der beklagten Stadt, zuletzt als Schulhausmeisterin, mit einer durchschnittlichen monatlichen Bruttovergütung iHv. 1.600,00 Euro und 23,5 Wochenstunden in Teilzeit beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme der TVöD Anwendung. Die Klägerin erhielt aufgrund des Rentenbescheids der Deutschen Rentenversicherung vom 11. Juni 2013, der Klägerin zugegangen am 15. oder 16. Juni 2013, eine bis zum 30. Juni 2015 befristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zugesprochen. Sie bezog diesbezüglich 364,24 Euro monatlich. Die Klägerin stellte innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des §§ 33 Abs. 3 TVöD keinen schriftlichen Antrag auf Weiterbeschäftigung. Sie erbrachte bis zum 19./20. Juli 2013 ihre Arbeitsleistung bei der beklagten Stadt.

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die Feststellung, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Bedingung des § 33 Abs. 2 und 3 TVöD während der Dauer der teilweisen Erwerbsminderung vom 1. Juli 2013 bis zum 30. Juni 2015 nicht ruhte. Sie meint, es habe den Gepflogenheiten der Beklagten entsprochen, über die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung mit den Mitarbeitern zu sprechen. Auch sei sie nicht auf die Stellung eines Antrags nach § 33 Abs. 3 TVöD hingewiesen worden. Die auflösende Bedingung des § 33 Abs. 2, 3 TVöD sei unwirksam. Eine Berufung auf den Ruhenstatbestand verstoße zudem gegen Treu und Glauben, weil das Arbeitsverhältnis mit Wissen und Wollen der Beklagten über den 1. Juli 2013 hinaus fortgesetzt worden sei. Die Beklagte führt hiergegen an, es habe keine Gepflogenheiten gegeben, auf das Antragserfordernis des § 33 Abs. 3 TVöD hinzuweisen oder Weiterbeschäftigungsgespräche zu führen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

LAG Baden-Württemberg,  
Urteil vom 4. November 2014 - 7 Sa 29/14 -

\*§ 33 Abs. 2 und 3 TVöD lauten wie folgt:

„(2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll

oder teilweise erwerbsgemindert ist. (...) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Im Fall teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.“

22. März 2016, 10:30 Uhr

Erster Senat

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement - Mitbestimmung**

---

1. H. AB & Co. KG (RAe. DLA Piper UK LLP, Hamburg),
2. Betriebsrat der H. AB & Co. KG (RAe. Müller-Knapp, Hjort, Wulff, Hamburg),

- 1 ABR 14/14 -

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Die Arbeitgeberin ist ein Logistikunternehmen und beschäftigt mehr als 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei ihr ist der am Verfahren beteiligte Betriebsrat gebildet. Die Beteiligten verständigten sich auf die Bildung einer Einigungsstelle zur Einführung von generellen Regelungen zum BEM. Im Einigungsstellenspruch vom 25. September 2012 heißt es auszugsweise:

#### „§ 2 Grundsätze

##### 2.1. Information der Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer erhalten nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung erstmals eine von den Betriebsparteien gemeinsam erstellte schriftliche Information zum BEM ausgehändigt (...). Danach erhalten alle neu eingestellten Arbeitnehmer diese Information mit Übergabe des Arbeitsvertrags. (...)

#### § 3 Integrationsteam

##### 3.1 Besetzung

Als Gremium für die Durchführung des BEM wird ein Integrationsteam gebildet. Das Integrationsteam setzt sich jeweils aus einem Vertreter des Arbeitgebers sowie des Betriebsrats zusammen. (...)

##### 3.4. Vorschlagsrecht

Das Integrationsteam unterbreitet dem Arbeitgeber Vorschläge für Maßnahmen des BEM. Kommt das Integrationsteam nicht zu einvernehmlichen Vorschlägen zu Maßnahmen des BEM, hat jede Betriebspartei das Recht, dem Arbeitgeber Vorschläge zu Maßnahmen des BEM zu unterbreiten.

Über die Maßnahmen des BEM entscheidet der Arbeitgeber, es sei denn, dass von Vertretern des Integrationsteams arbeitsplatzbezogene Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements vorgeschlagen werden. In diesem Fall ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Zunächst haben die Betriebsparteien eine Einigung über die arbeitsplatz-

bezogenen Maßnahmen zu erreichen. Kommt insoweit keine Einigung zwischen den Betriebsparteien zustande, gilt §§ 87 Abs. 2, 76 BetrVG.“

Die Arbeitgeberin hat den Einigungsstellenspruch fristgerecht angefochten.

Die Arbeitgeberin begehrt mit ihrem Antrag die Feststellung der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs. Sie ist der Auffassung, die Einigungsstelle sei für die beschlossenen Regelungen unzuständig gewesen und habe im Übrigen das ihr zustehende Ermessen überschritten. Eine ausreichende Zeit für die Vorbereitung der Arbeitgeberseite habe nicht bestanden, so dass ihr nicht in ausreichender Weise rechtliches Gehör gewährt worden sei. Der Betriebsrat meint, es schade nicht, dass die Betriebsvereinbarung die anlassbezogene Zusammenkunft der Beteiligten am BEM als Integrationsteam bezeichne. Der gesetzliche Rahmen werde dadurch nicht verlassen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm auf die Beschwerde der Arbeitgeberin entsprochen. Dagegen wendet sich der Betriebsrat mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde.

LAG Hamburg,  
Beschluss vom 20. Februar 2014 - 1 TaBV 4/13 -

23. März 2016, 9:45 Uhr

Siebter Senat

**Befristetes Arbeitsverhältnis - Hochschulbereich - Befristungskette auf arbeits- und beamtenrechtlicher Grundlage - institutioneller Rechtsmissbrauch**

---

Dr. U. (RAe. Korn & Letzas, Leipzig) ./.  
Freistaat Sachsen (RAe. Schwarz & Kollegen, Dresden)

- 7 AZR 259/14 -

Die Parteien streiten über die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses sowie über Prozessbeschäftigung.

Die Klägerin war vom 1. September 1989 bis zum 31. Oktober 2011 entweder im Rahmen eines Arbeits- oder eines Beamtenverhältnisses ununterbrochen bei dem beklagten Land als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftliche Assistentin beschäftigt. Auf zunächst fünf befristete Arbeitsverträge vom 12. Juli 1988, 12. August 1991, 14. Dezember 1992, 13. Juli 1994 (zum Abschluss der Promotion) und 4. Juli 1995 (zum Erwerb der Habilitation) folgten im Zeitraum vom 1. März 1996 bis zum 24. April 2007 vier Zeitabschnitte, in denen die Klägerin als wissenschaftliche Assistentin im Rahmen eines Beamtenverhältnisses auf Zeit beschäftigt wurde. Im Zeitraum vom 25. April 2007 bis zum 31. Oktober 2011 schlossen sich zwei befristete Arbeitsverhältnisse an, für die als Sachgrund „Drittmittelfinanzierung“ angegeben wurde.

Mit ihrer Klage wehrt sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Befristungsabrede vom 7./12. Januar 2009 zum 31. Oktober 2011 und begehrt ihre Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens. Sie ist der Ansicht, die Befristung des Arbeitsvertrags vom 7./12. Januar 2009 sei rechtsunwirksam, weil weder die Voraussetzungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes noch des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vorlägen. Sie sei mit Daueraufgaben beschäftigt gewesen. Das beklagte Land meint, es läge keine unzulässige Kettenbefristung vor.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Sächsisches LAG,  
Urteil vom 6. März 2014 - 6 Sa 676/13 -