



Rechtsprechung aktuell:

Neue Entwicklungen im Arbeitsrecht (2026)

Skript zum Nachweis von
5 Fortbildungsstunden
im Selbststudium gemäß § 15 Abs. 4 FAO

Herzlich willkommen zu Ihrer Fortbildung nach § 15 Abs. 4 FAO!

So funktioniert's:

Bearbeiten Sie die in diesem Skript dargestellten Entscheidungen innerhalb der vorgesehenen Fortbildungszeit.

Lernerfolgskontrolle:

Über die Seminarseite gelangen Sie anschließend zur Lernerfolgskontrolle im Multiple-Choice-Format. Die Fragen beziehen sich ausschließlich auf die Inhalte dieses Skripts. Die erforderliche Mindestpunktzahl beträgt 70 %. Sollten Sie diese nicht erreichen, können Sie die Kontrolle jederzeit und ohne zusätzliche Kosten wiederholen.

Zertifikat & Nachweis:

Nach bestandener Lernerfolgskontrolle werden Sie zur Zahlungsseite weitergeleitet. Sobald Ihre Zahlung eingegangen ist, erhalten Sie spätestens am nächsten Werktag alle erforderlichen Nachweise per E-Mail.

Viel Erfolg bei Ihrer Fortbildung!

Ihr Team von Hanse Seminare

Entscheidung 1 – BAG Urt. v. 15.7.2025 – 9 AZR 112/24:

Tenor:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. März 2024 – 11 Sa 588/23 – aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung – auch über die Kosten der Revision – an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rückzahlung von Ausbildungskosten.

Am 12. Juni 2018 schlossen die Parteien einen Ausbildungsvertrag mit Wirkung zum 1. September 2018. Die bei Vertragsschluss noch minderjährige Beklagte wurde dabei durch ihre Eltern vertreten. Der Vertrag enthält ua. folgende Regelungen:

„§ 1

Frau O wird ab 01.09.2018 als Studierende für die Dauer des Studiengangs Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit – Fachhochschule für Arbeitsmarktmanagement, längstens bis zum 31.08.2023, eingestellt.

§ 2

Das Ausbildungsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit (TVN-BA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung.

Außerdem finden die für die Bundesagentur für Arbeit jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

Auf das Ausbildungsverhältnis finden die Regelungen für das Tarifgebiet West Anwendung.

Ferner gelten die einschlägigen Dienstvereinbarungen.

...

§ 4

Die Studierende erhält für die Dauer der Ausbildung nach Maßgabe des § 7 TVN-BA eine monatliche Ausbildungsvergütung. Sie beträgt zurzeit 1570 Euro.“

Nach § 7 Abs. 1 des Tarifvertrags zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit vom 28. März 2006 (TVN-BA) idF des 11. Änderungstarifvertrags (Stand: 18. Dezember 2020) beträgt die Ausbildungsvergütung für Studierende für die Zeit vom 1. März 2019 bis 31. März 2021 1.620,00 Euro, vom 1. April 2021 bis 31. März 2022 1.645,00 Euro und ab 1. April 2022 1.670,00 Euro.

§ 30 TVN-BA enthält folgende Regelungen zur Erstattung der Ausbildungskosten:

„(1)

Die Ausbildungskosten sind von der Nachwuchskraft zu erstatten, wenn

a)

im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung aus einem von der Nachwuchskraft zu vertretenden Grund ein Arbeitsverhältnis zur BA nicht begründet werden kann, oder

b)

ein im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung begründetes Arbeitsverhältnis aus einem von der Nachwuchskraft zu vertretenden Grund innerhalb der ersten drei Jahre seines Bestehens endet.

(2)

Zurückzuzahlen ist

a)

das Fünzfache der monatlichen Ausbildungsvergütung, wenn ein Arbeitsverhältnis nicht begründet wird oder innerhalb des ersten Jahres seines Bestehens endet,

b)

das Zehnfache der monatlichen Ausbildungsvergütung, wenn ein Arbeitsverhältnis innerhalb des zweiten Jahres seines Bestehens endet,

c)

das Fünffache der monatlichen Ausbildungsvergütung, wenn ein Arbeitsverhältnis innerhalb des dritten Jahres seines Bestehens endet.“

Im Juli 2021 absolvierte die Beklagte ihre Abschlussprüfung. Die Parteien schlossen daraufhin eine Vereinbarung, in der es heißt:

„Der Ausbildungsvertrag vom 12.06.2018 wird im beiderseitigen Einvernehmen mit Ablauf des 31.08.2021 aufgelöst.“

Seit dem 1. September 2021 beschäftigte die Klägerin die Beklagte als Arbeitsvermittlerin auf Grundlage eines zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags vom 25. August 2021. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 2022. Mit Schreiben vom 10. August 2022 wurde sie von der Klägerin zur Rückzahlung eines Teils der Ausbildungskosten (15 Monate x 1.645,00 Euro) aufgefordert. Die Beklagte wies die Forderung unter Hinweis auf eine nicht hinnehmbare Konfliktsituation am Arbeitsplatz zurück.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen der wirksamen Rückzahlungsvereinbarung aus § 2 des Ausbildungsvertrags iVm. § 30 TVN-BA seien erfüllt. Eine unzumutbare Situation am Arbeitsplatz habe nicht bestanden.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag in Höhe von 24.675,00 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat der Klageforderung entgegengehalten, die durch § 2 des Ausbildungsvertrags in Bezug genommenen Regelungen des § 30 TVN-BA seien bereits von vornherein nicht wirksam in das Ausbildungsverhältnis einbezogen worden. Jedenfalls seien sie durch den Auflösungsvertrag der Parteien aufgehoben worden, sodass spätestens dadurch die Grundlage für eine Rückzahlungsverpflichtung entfallen sei. Überdies sei § 30 TVN-BA unwirksam, da er gegen Art. 3 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG und das Bestimmtheitsgebot verstoße. Auch sei er nicht mit § 12 Abs. 1 und 2 Nr. 1 BBiG und § 26 SGB IV vereinbar. Schließlich seien die Tatbestandsvoraussetzungen für einen Rückzahlungsanspruch nicht erfüllt. Die Beklagte habe die Beendigung nicht zu vertreten, da es ihr nicht zumutbar gewesen sei, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage abgewiesen. Dagegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Revision. Sie begehrt die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Revision ist begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts nicht aufheben und die Klage abweisen. Es hat rechtsfehlerhaft angenommen, § 30 Abs. 2 TVN-BA sei mangels hinreichender Bestimmtheit unwirksam. Auf Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nicht selbst abschließend entscheiden, ob der Klägerin der streitgegenständliche Rückzahlungsanspruch zusteht. Das Berufungsurteil ist daher aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I.

Die Revision ist zulässig. Sie setzt sich hinreichend mit der Begründung des angefochtenen Urteils auseinander. Soweit die Beklagte die Revision für unzulässig hält, weil die Klägerin

nicht auf alle entscheidungserheblichen Argumente im Berufungsurteil eingegangen sei, übersieht sie, dass das Landesarbeitsgericht die Vereinbarkeit von § 30 TVN-BA mit Art. 3 Abs. 1 GG ausdrücklich offengelassen hat und es sich daher nicht um einen tragenden Grund handelt, mit dem sich die Revision zwingend hätte auseinandersetzen müssen (vgl. zu diesem Erfordernis BAG 26. Mai 2025 – 10 AZR 240/24 – Rn. 9).

II.

Die Revision ist begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht den geltend gemachten Rückzahlungsanspruch gemäß § 2 des Ausbildungsvertrags iVm. § 30 TVN-BA nicht verneinen. Die Annahme, die Rechtsfolgenregelung in Abs. 2 der Tarifnorm sei nicht hinreichend bestimmt, weil unklar sei, auf welche „monatliche Ausbildungsvergütung“ bei der Berechnung der Rückzahlungssumme abzustellen sei, überspannt die Anforderungen an die Bestimmtheit einer tarifvertraglichen Rückzahlungsregelung.

1. Das aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit verlangt vom Normgeber, die von ihm erlassenen Regelungen so bestimmt zu fassen, dass die Rechtsunterworfenen in zumutbarer Weise feststellen können, ob die tatsächlichen Voraussetzungen für die in der Rechtsnorm angesprochene Rechtsfolge erfüllt sind. Dies gilt grundsätzlich auch für tarifvertragliche Regelungen, was insbesondere im Schriftformgebot des § 1 Abs. 2 TVG seinen gesetzlichen Niederschlag gefunden hat. Der Normadressat muss erkennen können, ob er von einer Regelung erfasst ist und welchen Regelungsgehalt die tarifliche Vorschrift hat. Dabei ist den Tarifvertragsparteien allerdings die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe nicht verwehrt. Unbestimmte Rechtsbegriffe genügen den rechtsstaatlichen Erfordernissen der Normenklarheit und Justitiabilität, wenn sie mit herkömmlichen juristischen Methoden ausgelegt werden können (st. Rspr., zuletzt BAG 26. Februar 2025 – 4 AZR 62/24 – Rn. 41; umfassend zB BAG 26. Februar 2020 – 4 AZR 48/19 – Rn. 38 mwN, BAGE 170, 56).

2. Von diesen Grundsätzen ausgehend erweist sich § 30 TVN-BA entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts als hinreichend bestimmt. Die Norm lässt sich mit herkömmlichen juristischen Methoden sachgerecht dahingehend auslegen, dass sich der zurückzuzahlende Betrag aus einem zeit- und einem entgeltbezogenen Faktor errechnet. Danach hat der Absolvent abhängig vom Zeitpunkt, zu dem er nach Abschluss des Studiums bei der Klägerin ausscheidet, das Fünf- bis Fünfzehnfache der zuletzt gezahlten Ausbildungsvergütung zurückzuzahlen.

a) Die Höhe des Rückzahlungsanspruchs ist in § 30 Abs. 2 TVN-BA in drei Stufen geregelt. Zurückzuzahlen ist das Fünfzehnfache der monatlichen Ausbildungsvergütung, wenn ein Arbeitsverhältnis nicht begründet wird oder innerhalb des ersten Jahres seines Bestehens endet, das Zehnfache der monatlichen Ausbildungsvergütung, wenn ein Arbeitsverhältnis innerhalb des zweiten Jahres seines Bestehens endet und das Fünffache der monatlichen Ausbildungsvergütung, wenn ein Arbeitsverhältnis innerhalb des dritten Jahres seines Bestehens endet.

b) Dieses dreistufige System ist in seiner Grundstruktur einfach, klar und verständlich. Anhand der Regelung lässt sich für einen Studienanwärter ohne Weiteres erfassen, welche Verpflichtungen auf ihn zukommen, wenn er nach Beendigung seines Studiums aus einem

selbst zu vertretenden Grund entweder schon gar kein Arbeitsverhältnis mit der Klägerin begründet oder ein solches innerhalb der ersten drei Jahre wieder beendet.

c) Die Anknüpfung an die „monatliche Ausbildungsvergütung“ als Berechnungsfaktor für die Rückzahlungshöhe ist ebenfalls hinreichend klar. Die Tarifvertragsparteien haben diese zwar nicht ausdrücklich beziffert. Sie haben jedoch mit ihrer Begriffsverwendung auf die tarifliche „monatliche Ausbildungsvergütung“ abgestellt, die in § 7 TVN-BA als solche bezeichnet und während der Ausbildung fortlaufend angepasst wird. Die Auslegung des § 30 TVN-BA ergibt, dass es auf die Höhe der zuletzt aufgrund von § 7 TVN-BA gezahlten Ausbildungsvergütung ankommt (vgl. zu den Grundsätzen der Tarifauslegung die st. Rspr., zB BAG 17. Oktober 2023 – 9 AZR 39/23 – Rn. 19; 20. Juli 2022 – 7 AZR 247/21 – Rn. 20).

aa) Auf die zuletzt gezahlte Ausbildungsvergütung abzustellen, liegt schon deshalb nahe, weil ein Rückzahlungsanspruch überhaupt erst entstehen kann, wenn die Ausbildung beendet ist. Nach § 30 Abs. 1 TVN-BA setzt er voraus, dass entweder im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung aus einem von der Nachwuchskraft zu vertretenden Grund ein Arbeitsverhältnis nicht begründet wird oder ein im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung begründetes Arbeitsverhältnis aus einem von der Nachwuchskraft zu vertretenden Grund innerhalb der ersten drei Jahre endet.

bb) Unter Berücksichtigung des tariflichen Regelungskontexts ist es fernliegend anzunehmen, mit der monatlichen Ausbildungsvergütung könne eine Monatsvergütung gemeint sein, die in einer früheren Phase der Ausbildung gezahlt worden ist. Nur während des Studiums ist die Ausbildungsvergütung variabel (§ 7 Abs. 1 TVN-BA). Der Tarifvertrag sieht eine Rückzahlungsverpflichtung nicht schon vor, wenn der Studierende das Studium in seinem Verlauf abbricht. Mit der monatlichen Ausbildungsvergütung in § 30 TVN-BA kann deshalb nicht die „jeweils aktuelle“ Monatsvergütung während des Studiums gemeint sein. Nach Beendigung der Ausbildung besteht kein Anspruch auf Ausbildungsvergütung mehr. Sie steigt demzufolge auch nicht mehr. Das Argument des Landesarbeitsgerichts, angesichts der mehrjährigen Bindungsfrist sei bei einer späteren Kündigung ggf. eine weitere Erhöhung des Betrags zu erwarten, trägt deshalb nicht.

cc) Soweit das Landesarbeitsgericht auf die im Ausbildungsvertrag angegebene Vergütung von 1.570,00 Euro abstellt, kann es darauf bei der Auslegung einer Tarifnorm nicht ankommen, weil diese den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (st. Rspr., vgl. nur BAG 16. April 2024 – 9 AZR 127/23 – Rn. 11 mwN) folgt und damit anhand abstrakter Kriterien ohne Berücksichtigung der individuellen Vertragsverhältnisse vorzunehmen ist. Ungeachtet dessen ist in § 4 des Ausbildungsvertrags klar und deutlich geregelt, dass die Vergütung nach § 7 TVN-BA erfolgt und lediglich „zurzeit 1570 Euro“ betragen sollte. Durch diese Formulierung war die Variabilität der Ausbildungsvergütung von Anbeginn unmissverständlich vertraglich vereinbart.

III.

Die angefochtene Entscheidung erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Die tarifvertragliche Rückzahlungsregelung in § 30 TVN-BA, die nach der zutreffenden Annahme des Landesarbeitsgerichts kraft vertraglicher Bezugnahme auf den Tarifvertrag

zwischen den Parteien anwendbar ist, unterliegt keiner vertraglichen Inhaltskontrolle und verstößt weder gegen Grundrechte noch gegen einfaches Gesetzesrecht.

1. Die Parteien haben den TVN-BA in seiner Gesamtheit wirksam in Bezug genommen. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Norm deshalb keiner Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB unterzogen.

a) Die Parteien haben in § 2 des Ausbildungsvertrags geregelt, das Ausbildungsverhältnis bestimme sich nach TVN-BA und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung. Zutreffend sind die Vorinstanzen davon ausgegangen, dass die Bezugnahmeklausel in § 2 des Ausbildungsvertrags keine überraschende Klausel iSd. § 305c Abs. 1 BGB ist. Ein Arbeitnehmer muss damit rechnen, dass eine Arbeitgeberin auf die für sie geltenden oder die betrieblich und fachlich einschlägigen Tarifverträge verweist. Dabei handelt es sich um ein im Arbeitsleben verbreitetes Gestaltungsinstrument (st. Rspr., vgl. BAG 29. Januar 2025 – 4 AZR 83/24 – Rn. 24).

b) Die Rückzahlungsregelung in § 30 TVN-BA ist selbst nicht am Maßstab der §§ 305 ff. BGB zu messen. Tarifverträge sind wegen der Bereichsausnahme in § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB von einer AGB-Kontrolle ausgeschlossen. Auch eine Inhaltskontrolle von arbeitsvertraglich insgesamt in Bezug genommenen Tarifverträgen erfolgt nicht, weil sie gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nur bei einer Abweichung von Rechtsvorschriften stattfindet (ausf. BAG 27. Juni 2018 – 10 AZR 290/17 – Rn. 28 ff., BAGE 163, 144).

c) Ohne Verstoß gegen die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB, Erfahrungssätze oder Denkgesetze sind die Vorinstanzen davon ausgegangen, dass die Vereinbarung über die Aufhebung des Ausbildungsvertrags zwischen den Parteien nicht dazu führt, dass § 30 TVN-BA unanwendbar geworden ist.

aa) Bei der Vereinbarung über die Aufhebung des Ausbildungsvertrags handelt es sich um eine atypische Willenserklärung, die vom Revisionsgericht nur dahingehend überprüft werden kann, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt hat oder gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen, wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen oder eine gebotene Auslegung unterlassen hat (vgl. BAG 25. April 2013 – 8 AZR 453/12 – Rn. 23).

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen ist die Annahme der Vorinstanzen, die Vereinbarung regle die Beendigung der Ausbildung, ohne dabei die nachvertraglichen Verpflichtungen des Ausbildungsvertrags aufzuheben, nicht zu beanstanden. Anhaltspunkte dafür, dass die Parteien über die reine Beendigung der Ausbildung hinaus rechtsgestaltend in den Regelungsgehalt des Ausbildungsvertrags eingreifen wollten, liegen nicht vor. Insbesondere enthält die Vereinbarung keine Ausgleichsklausel (zur Auslegung von Auflösungsvereinbarungen BAG 19. November 2003 – 10 AZR 174/03 – Rn. 35 ff.). Zutreffend haben die Vorinstanzen dabei auf den zeitlichen Kontext der Vereinbarung (Beendigung des Studiums; Abschluss des Anschlussarbeitsvertrags) abgestellt und angenommen, dass die Parteien die rechtlichen Verhältnisse auf „sichere Füße“ stellen und das Ausbildungsverhältnis unzweifelhaft – ggf. aber auch nur deklaratorisch – beenden wollten angesichts des Beginns der Anschlussbeschäftigung.

2. § 30 TVN-BA ist mit dem allgemeinen Gleichheitssatz gemäß Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. Der Gleichheitssatz wird weder dadurch verletzt, dass der Rückzahlungsanspruch in drei Jahresschritten und nicht monatsweise abschmilzt, noch dadurch, dass sich die Höhe des Rückzahlungsbetrags nicht an der individuellen Ausbildungsdauer orientiert.

a) Eine Norm verletzt den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, wenn durch sie eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten verschieden behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen können (vgl. BVerfG 21. Juli 2010 – 1 BvR 611/07 – Rn. 62 ff., BVerfGE 126, 400).

b) Die Bindung an den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG erfordert, den Zweck der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG), eine grundsätzlich autonome Aushandlung der Tarifregelungen zu ermöglichen, und den damit einhergehenden Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen; dies begrenzt die richterliche Kontrolldichte (BVerfG 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 – Rn. 158).

aa) Mit der grundrechtlichen Garantie der Tarifautonomie wird ein Freiraum gewährleistet, in dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Interessengegensätze in eigener Verantwortung austragen können. Dieser Freiheit liegt die Erwartung zu Grunde, dass der autonome Verhandlungsprozess einer Ordnung und Befriedung des Arbeits- und Wirtschaftslebens dient. Dem Tarifvertrag kommt daher eine Angemessenheitsvermutung zu (BVerfG 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 – Rn. 144 mwN).

bb) Die Tarifautonomie sichert die kollektive Interessendurchsetzung und die Umsetzung der Ergebnisse in den individuellen Arbeitsverhältnissen grundrechtlich ab und erweitert die individuelle Freiheit der Tarifgebundenen. Die Kollektivierung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen kann diese Freiheit aber auch gefährden (BVerfG 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 – Rn. 147 ff.). Das Koalitionsgrundrecht schützt die Mitglieder der Tarifvertragsparteien vor den damit verbundenen Freiheitsgefährdungen, indem die Tarifvertragsparteien jedenfalls den allgemeinen Gleichheitssatz bei der Tarifnormsetzung zu achten haben. Diese Grenze der Tarifautonomie folgt unmittelbar aus der Verfassung. Einer ausdrücklichen gesetzlichen Normierung der Folgen gleichheitswidriger Tarifnormen bedarf es nicht (BVerfG 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 – Rn. 149, 152 f.). Daher können die Gerichte für Arbeitssachen unter Hinweis auf die Grenzen der Tarifautonomie wegen des Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG als verfassungswidrig befundenen Tarifnormen die Geltung versagen (BVerfG 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 – Rn. 155).

cc) Die Bindung an den allgemeinen Gleichheitssatz hat aber den Zweck der Tarifautonomie, eine grundsätzlich autonome Aushandlung der Tarifregelungen zu ermöglichen, zu berücksichtigen (BVerfG 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 – Rn. 158). Den Tarifvertragsparteien stehen bei der Wahrnehmung der verfassungsrechtlich eröffneten Kompetenz zur Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielräume zu. Es bleibt grundsätzlich den Tarifvertragsparteien aufgrund dieser Sachnähe und ihrer tarifpolitischen Kenntnisse überlassen, ob und für welche Bereiche sie spezifische Regelungen treffen und durch welche situationsbezogenen Kriterien

diese ausgestaltet sind. Dabei dürfen sie auch Typisierungen und Generalisierungen vornehmen und müssen nicht die objektiv vernünftigste und sachgerechteste Lösung treffen. Die Tarifvertragsparteien sind sogar befugt, Regelungen zu treffen, die die Betroffenen im Einzelfall für ungerecht halten und die für Außenstehende nicht zwingend sachgerecht erscheinen (BVerfG 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 – Rn. 158, 160 mwN; iE ebenso BAG 5. Juli 2023 – 4 AZR 289/22 – Rn. 35 mwN).

dd) Der Umfang der Gestaltungsspielräume ist insbesondere abhängig von Regelungsgegenstand, Komplexität der Materie, den betroffenen Grundrechten sowie Art und Gewicht der Auswirkungen für die Tarifgebundenen. Bei Tarifnormen, deren Gehalte im Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen liegen und bei denen spezifische Schutzbedarfe oder Anhaltspunkte für eine Vernachlässigung von Minderheitsinteressen nicht erkennbar sind, ist die gerichtliche Kontrolle am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG angesichts der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Spielräume der Tarifvertragsparteien auf eine Willkürkontrolle beschränkt (BVerfG 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 – Rn. 163). Willkür der Tarifvertragsparteien ist nicht schon dann zu bejahen, wenn sie unter mehreren Lösungen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung treffen. Tarifnormen sind nur dann willkürlich, wenn die ungleiche Behandlung der Sachverhalte nicht mehr mit einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise vereinbar ist, wo also ein einleuchtender Grund für die Differenzierung fehlt. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Unsachlichkeit der Differenzierung evident ist (BVerfG 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 – Rn. 162 ff., 167).

c) § 30 TVN-BA hält dem Maßstab der Willkür stand. Die Norm bewegt sich innerhalb der Grenzen der Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien.

aa) Die dreistufige Rückzahlungsregelung in Jahresschritten ist nicht willkürlich.

(1) Die relativ grobe Staffelung hat zwar zur Folge, dass es für die Höhe des Rückzahlungsanspruchs keinen Unterschied macht, ob der Arbeitnehmer bereits zu Beginn oder erst am Ende eines Jahresabschnitts aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Mit einer Staffelung in kleineren Schritten (etwa nach Monaten statt Jahren) hätte sich ein höheres Maß an Gleichbehandlung erreichen lassen.

(2) Von den Tarifvertragsparteien ist aber nicht zu verlangen, dass sie die gerechteste und differenzierteste der denkbaren Regelungen treffen. Bei Umsetzung des Grundsatzes, dass die Höhe des Rückzahlungsanspruchs mit zunehmender Dauer des Verbleibs im Arbeitsverhältnis sinken muss, bedarf es keiner kleinteiligen Lösung, da die Tarifvertragsparteien Generalisierungen und Vereinfachungen vornehmen dürfen. Eine Abstufung in Jahresschritten ist nicht evident unsachlich. Auch sie trägt der mit der Regelung intendierten Bindung des Absolventen Rechnung.

bb) Die fehlende Differenzierung danach, wie lange die Ausbildung konkret gedauert hat, erweist sich ebenfalls nicht als willkürlich.

(1) Zwar kann – worauf die Beklagte zutreffend hingewiesen hat – die fehlende Differenzierung danach, wie lange die Ausbildung im Einzelfall gedauert hat, zu einer Begünstigung solcher Arbeitnehmer führen, deren Ausbildung länger als nötig dauerte. Sie

hat nämlich zur Folge, dass diese im Falle ihres Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten drei Jahre prozentual einen niedrigeren Anteil der arbeitgeberseits konkret aufgewandten Ausbildungskosten erstatten müssen als diejenigen, die die Ausbildung in der Mindestzeit durchliefen. Der Begünstigungseffekt könnte danach als umso stärker angesehen werden, je länger die Ausbildung dauerte. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Rückzahlungspflicht nicht an den vom Arbeitnehmer im Einzelfall erlangten beruflichen, finanziellen oder geldwerten Vorteil (vgl. BAG 6. November 1996 – 5 AZR 498/95 – zu I 2 b der Gründe mwN), sondern an den durch die Ausbildung abstrakt erworbenen Abschluss ansetzt, dessen Wert nicht davon abhängt, wie lange der Absolvent benötigt hat, ihn zu erlangen.

(2) Die sich aus der mangelnden Differenzierung nach der Ausbildungsdauer ergebende Unschärfe ist jedenfalls nicht willkürlich. Mit Blick auf den Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien ist nicht zu verlangen, dass der prozentuale Anteil der Rückzahlungssumme an den tatsächlichen Aufwendungen bei allen Rückzahlungssachverhalten identisch ist. Auch insoweit ist zu beachten, dass die Tarifvertragsparteien generalisieren dürfen und sie nicht die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung treffen müssen, sondern dass es genügt, dass für die Differenzierung ein einleuchtender Grund vorliegt. Ausreichend ist, dass die Tarifvertragsparteien mit dem Abstellen auf die Dauer des Bestands des Arbeitsverhältnisses einen plausiblen Anknüpfungspunkt für die Bemessung des Rückzahlungsbetrags gewählt haben. Wegen ihrer Sachnähe und ihrer tarifpolitischen Kenntnisse ist es ihnen selbst überlassen, durch welche situationsbezogenen Kriterien sie spezielle Regelungen ausgestalten.

3. § 30 TVN-BA verstößt auch nicht gegen Art. 12 Abs. 1 GG.

a) Die Tarifnorm berührt die Berufsfreiheit der Nachwuchskräfte, die unter ihren Anwendungsbereich fallen. In der Rückzahlungsverpflichtung liegt eine Beeinträchtigung von Art. 12 Abs. 1 GG, denn das Grundrecht schützt die Vertragsfreiheit der Beschäftigten im beruflichen Bereich. Es garantiert die freie Wahl des Arbeitsplatzes und schützt den Entschluss, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in dem gewählten Beruf zu ergreifen, ein Arbeitsverhältnis beizubehalten oder es aufzugeben (vgl. BVerfG 6. Juni 2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 – Rn. 38, BVerfGE 149, 126; BAG 3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 28). Diese Freiheit wird durch § 30 TVN-BA beeinträchtigt, da mit der Regelung die selbstbestimmte Aufgabe eines im Anschluss an die Ausbildung abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses durch die Nachwuchskraft innerhalb der ersten drei Jahre seines Bestehens verzögert oder verhindert werden soll.

b) Nach gefestigter Rechtsprechung dürfen Tarifverträge die Rückzahlung von Ausbildungskosten im Hinblick auf die die Berufsfreiheit beeinträchtigende Bindungswirkung nur eingeschränkt vorsehen, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf bestimmter Fristen beendet. Die Rückzahlungspflicht muss einem begründeten und zu billigenden Interesse des Arbeitgebers entsprechen und der Arbeitnehmer muss mit der Ausbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten haben. Insgesamt muss sich die Erstattungspflicht als verhältnismäßig erweisen. Dabei fließen die Dauer der Bindung an das Arbeitsverhältnis, der Umfang der Ausbildungsmaßnahme, die Höhe des Rückzahlungsbetrags und dessen Abwicklung in die

Beurteilung ein (vgl. BAG 5. Juli 2000 – 5 AZR 883/98 – zu II der Gründe; 23. April 1997 – 5 AZR 29/96 – zu I 1 der Gründe; 6. Juni 1984 – 5 AZR 605/82 – zu III 1 der Gründe).

c) Ausgehend von dem auch insoweit zu berücksichtigenden weiten Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien (sh. o. ausf. unter III 2 b; BAG 3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 27) ist § 30 TVN-BA mit Art. 12 Abs. 1 GG vereinbar. Die Bindungsdauer beläuft sich auf drei Jahre und steht damit in einem angemessenen Verhältnis zur Studiendauer (drei bis max. fünf Jahre). Die Höhe der Rückzahlungspflicht (fünf bis max. 15 monatliche Ausbildungsvergütungen) steht nicht außer Verhältnis zum Umfang des Fachhochschulstudiums. Mit Beendigung des Studiums hat die Beklagte einen werthaltigen Abschluss erreicht. Die Rückzahlungspflicht ist jährlich abgestuft und sinkt mit fortschreitender Dauer des eingegangenen Arbeitsverhältnisses. Zwar haben die Tarifvertragsparteien mit § 30 TVN-BA eine nur wenig differenzierende Regelung getroffen. Sie haben dabei allerdings die Grenzen ihrer Gestaltungsfreiheit nicht überschritten. Das gefundene Ergebnis steht im Einklang mit der Rechtsprechung zu der nahezu identischen Vorläuferregelung des § 30 TVN-BA (§ 18 des Tarifvertrags zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beratungsanwärter vom 16. Juni 1972; dazu BAG 5. Juli 2000 – 5 AZR 883/98 – zu II der Gründe; 6. Juni 1984 – 5 AZR 605/82 – zu III 1 der Gründe).

4. § 30 TVN-BA verstößt auch nicht gegen § 12 Abs. 2 Nr. 1 und § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG, denen zufolge Auszubildende nicht an den Kosten ihrer Ausbildung beteiligt werden dürfen (ausf. zum Kostenbeteiligungsverbot BAG 5. September 2023 – 9 AZR 350/22 – Rn. 44 f.). Diese Normen sind nicht anwendbar, da die Ausbildung der Beklagten im Rahmen eines Fachhochschulstudiums erfolgte, § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG (vgl. BAG 18. November 2008 – 3 AZR 192/07 – Rn. 18; ebenso schon zur fehlenden Anwendbarkeit des BBiG auf die Vorgängerregelung BAG 6. Juni 1984 – 5 AZR 605/82 –; bestätigt durch BAG 5. Juli 2000 – 5 AZR 883/98 –).

5. Schließlich liegt auch kein Verstoß gegen § 26 SGB IV vor, der die Erstattung zu Unrecht entrichteter Beiträge in der Sozialversicherung regelt. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass § 30 Abs. 2 TVN-BA den zurückzuzahlenden Anteil der (insgesamt entstandenen) Ausbildungskosten pauschaliert unter Heranziehung der Ausbildungsvergütung als reiner Kalkulationsgröße berechnet. Es geht damit um die Rückforderung von Ausbildungskosten, nicht von Vergütung.

IV.

Das Berufungsurteil ist aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung – auch über die Kosten der Revision – an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Der Senat kann nicht abschließend beurteilen, ob die Voraussetzungen für einen Rückzahlungsanspruch nach § 30 TVN-BA vollständig vorliegen. Die getroffenen Feststellungen erlauben kein Urteil darüber, ob das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis aus einem von der Beklagten zu vertretenden Grund geendet hat. Der Rechtsstreit ist damit nicht zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO).

1. Die Beklagte ist Nachwuchskraft iSd. § 30 Abs. 1 TVN-BA. Dies folgt aus § 1 Abs. 1 Satz 2 TVN-BA, da sie zum Zwecke eines Studiums an der Hochschule der Bundesagentur eingestellt

worden war. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete innerhalb des ersten Jahres seines Bestehens durch Kündigung der Beklagten (§ 30 Abs. 1 Buchst. b TVN-BA).

2. Ein Rückzahlungsanspruch setzt zudem voraus, dass die Beklagte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten hat, § 30 Abs. 1 Buchst. b TVN-BA. Der Arbeitnehmer hat eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses dann nicht zu vertreten, wenn er sich aufgrund eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers als zur Eigenkündigung berechtigt ansehen darf (vgl. BAG 11. April 2006 – 9 AZR 610/05 – Rn. 27, BAGE 118, 36; Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 20. Juli 2016 – 4 Sa 357/15 – Rn. 50).

3. Das Landesarbeitsgericht hat sich – nach seinem rechtlichen Ansatz konsequent – mit den Hintergründen der Kündigung nicht vollständig befasst. Eigene Feststellungen hierzu hat es nicht getroffen, sondern allgemein auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen.

a) In seinen Entscheidungsgründen hat es die Frage des Vertretenmüssens explizit offengelassen. Ob die Beklagte konkrete Tatsachen dargelegt hat, die auf ein dem Arbeitgeber zurechenbares Verhalten schließen lassen, das zum Ausspruch einer Kündigung berechtigt Anlass gibt, lässt sich auf Basis des Berufungsurteils deshalb nicht abschließend beurteilen. Soweit das Landesarbeitsgericht zu den „erheblichen Mängeln“ im Vortrag der Beklagten ausführt, bilden diese keine hinreichende Grundlage für eine eigene Beurteilung des Senats. Daraus ergibt sich nur, was die Beklagte aus Sicht des Landesarbeitsgerichts noch hätte vorgetragen müssen, nicht aber, was sie bereits vorgetragen hat. Nur unter Berücksichtigung auch dessen könnte der Senat selbst entscheiden.

b) Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird sich das Landesarbeitsgericht – gegebenenfalls nach weiterem Sachvortrag und Erhebung angebotener Beweise – die Überzeugung bilden müssen, ob die Beklagte das Ende des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien zu vertreten hat iSd. § 30 TVN-BA. Der Arbeitgeber, der die Rückzahlung von Ausbildungskosten geltend macht, trägt nach allgemeinen Grundsätzen die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, aus denen sich ergeben soll, dass der Arbeitnehmer das vorzeitige Ende des Arbeitsverhältnisses zu vertreten hat. Auf erster Ebene genügt, dass der Arbeitgeber darauf verweist, der Arbeitnehmer habe das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt. Damit hat dieser den unmittelbaren Grund für das Ende des Arbeitsverhältnisses gesetzt. Trägt der Arbeitnehmer im Rahmen seiner substantiierten Einlassung (§ 138 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO) allerdings vor, er sei durch ein Fehlverhalten des Arbeitgebers hierzu veranlasst worden und legt er konkret Tatsachen dar, die auf ein dem Arbeitgeber zurechenbares Verhalten schließen lassen, das zum Ausspruch einer Kündigung berechtigten Anlass gibt, hat der Arbeitgeber die vorgetragenen Tatsachen zu widerlegen (allgemein zu den Grundsätzen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast BAG 25. Juni 2014 – 7 AZR 847/12 – Rn. 37 mwN, BAGE 148, 299).

Entscheidung 2 –BAG Beschl. v. 25.2.2025 – 1 ABR 33/23:

Tenor:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 20. September 2023 – 2 TaBV 2/23 – aufgehoben.

Die Sache wird in Bezug auf die Umgruppierung der Arbeitnehmer ... [144 Namen] zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Gründe:

A.

Die Beteiligten streiten über eine Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Durchführung zahlreicher Zustimmungsersetzungsverfahren.

Die Arbeitgeberin, die in ihrem Unternehmen mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt, unterhält verschiedene – durch einen Zuordnungstarifvertrag nach § 3 BetrVG gebildete – Betriebe des Schienennahverkehrs. Antragsteller ist der für den Wahlbetrieb R.1.1. Unterfranken gebildete Betriebsrat.

Im Betrieb besteht eine Regelungsabrede „zur Handhabung der Fristberechnungen im Falle von Beteiligungsrechten des Betriebsrates, insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG“ vom 10. November 2020. Danach wird „das Einreicheprozedere für BR-Vorlagen auf sogenannte Gruppenbriefkästen umgestellt und digitalisiert“. Die „Fristberechnung gemäß §§ 187, 188 BGB beginnt“ dabei „an dem Tag, der auf den seitens des Betriebsrats definierten letztmöglichen Einreichetag für BR-Vorlagen folgt“.

Die Arbeitgeberin ist Mitglied des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbands der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (AGV MOVE). Dieser hat sowohl mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) als auch mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) für die Arbeitgeberin geltende Tarifverträge abgeschlossen, die Tätigkeits- oder Entgeltgruppenverzeichnisse für die von ihrem jeweiligen Geltungsbereich erfassten Arbeitnehmer enthalten. Bei den mit der EVG vereinbarten Tarifverträgen handelt es sich ua. um den Funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2 – Zugbildung/-bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV – verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 2-TV), den Funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4 – Lokfahrdienst – verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 4-TV), den Funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 – Allgemeine Aufgaben – verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 6-TV) und den Zusatztarifvertrag für die Tätigkeiten Zugbegleitdienst und Bordservices im FGr 5-TV (ZusatzTV FGr 5-TV).

Mit beiden Gewerkschaften vereinbarte der AGV MOVE in der Vergangenheit einen Verzicht auf die Anwendung von § 4a TVG. Der insoweit mit der GDL abgeschlossene Tarifvertrag endete am 31. Dezember 2020 ohne Nachwirkung.

Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat im März 2021 mit, sie werde künftig für Arbeitnehmer mit bestimmten Tätigkeiten im Betrieb nur noch die von der EVG abgeschlossenen Tarifverträge anwenden, weil diese dort die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder habe.

Mit E-Mail vom 12. November 2021 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Zustimmung zur Zuordnung der Arbeitnehmer B und Sc zur Organisationseinheit Betriebssicherheit beim Fahrpersonal Nord und zu ihrer Umgruppierung in die Entgeltgruppe 443 FGr 4-TV ab dem 1. Januar 2022. Den Zustimmungersuchen war eine Anlage beigefügt, aus der sich neben den Namen der betroffenen Arbeitnehmer deren bisherige und neue Organisationseinheit sowie die bisherige und künftige Entgeltgruppe ergab.

Zudem ersuchte die Arbeitgeberin den Betriebsrat mit Schreiben vom 17. November 2021 um Zustimmung zur „Umgruppierung“ von – soweit für das Verfahren noch von Belang – 144 Arbeitnehmern des Betriebs in einen der mit der EVG abgeschlossenen Tarifverträge zum 1. Dezember 2021. In der beigefügten – mehr als 400 namentlich benannte Arbeitnehmer umfassenden – Tabelle waren die betroffenen Arbeitnehmer in der Spalte „Umgruppierung“ mit „ja“ gekennzeichnet und ua. deren – unveränderte – Tätigkeit sowie die bisherige und neue Entgeltgruppe nebst Tarifvertrag aufgeführt. Die Arbeitnehmer B und Sc waren dort ebenfalls erfasst.

Der Betriebsrat verweigerte – mit jeweiligen Schreiben vom 25. November 2021 – die Zustimmung zu den „Umgruppierungen“ und machte ua. geltend, er könne mangels näherer Informationen zur Mehrheitsfeststellung nicht ausschließen, dass die Arbeitgeberin „mit der beabsichtigten Maßnahme gegen einen – korrekterweise – anzuwendenden Tarifvertrag (Anwendung des falschen Tarifwerks) verstoßen“ habe.

Am 29. November 2021 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat per E-Mail um Zustimmung zur Zuordnung der Arbeitnehmer H, L, K, T und St zu einem neuen Organisationsbereich und zu ihrer Umgruppierung in die Entgeltgruppe 443 FGr 4-TV ab dem 1. Januar 2022. Die Arbeitnehmer waren auch in der dem Gesuch vom 17. November 2021 beigefügten Tabelle aufgeführt. Dort war – außer für den Arbeitnehmer H – die Entgeltgruppe 444 FGr 4-TV vorgesehen.

Der Betriebsrat stimmte der Zuordnung dieser fünf Arbeitnehmer sowie der Arbeitnehmer B und Sc zu den neuen Organisationseinheiten mit Schreiben vom 8. Dezember 2021 zu und teilte mit, dass es bei der Verweigerung der Zustimmung zu den Umgruppierungen bleibe.

Der Betriebsrat hat geltend gemacht, seine Zustimmung zu den Umgruppierungen gelte nicht als erteilt. Die Arbeitgeberin habe ihn nicht ordnungsgemäß unterrichtet. Es fehle an nachvollziehbaren Informationen, warum es sich bei den Tarifverträgen der EVG um die Mehrheitstarifverträge im Betrieb iSv. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG handele. Jedenfalls habe er seine Zustimmung wirksam verweigert.

Der Betriebsrat hat zuletzt sinngemäß beantragt,

der Arbeitgeberin aufzugeben, bezogen auf die Umgruppierung der Arbeitnehmer ... [144 Namen] Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, weiterer Informationen zu den Grundlagen der Mehrheitsfeststellung im Betrieb hätte es nicht bedurft. Der Betriebsrat habe die Zustimmungen zudem nicht ordnungsgemäß verweigert.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter.

B.

Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Auf Grundlage der getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht entscheiden, ob die Anträge begründet sind. Das führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG iVm. § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

I.

Die Anträge des Betriebsrats sind nach gebotener Auslegung zulässig.

1. Der Betriebsrat verfolgt das Ziel, dass die Arbeitgeberin Zustimmungsersetzungsverfahren hinsichtlich der Umgruppierungen der namentlich genannten Arbeitnehmer durchführt. Dies hat er in der mündlichen Anhörung vor dem Senat klargestellt. Soweit er in seinen Anträgen konkrete – teilweise zwei verschiedene – Entgeltgruppen benennt, kommt dem keine eigenständige Bedeutung zu. Die Angabe einer Entgeltgruppe ist – anders als bei einem Antrag auf Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG – bei einem auf die Durchführung eines solchen Verfahrens gerichteten Begehren nicht erforderlich. Die vom Betriebsrat erstrebten Zustimmungsersetzungsverfahren sollen sich ersichtlich auf diejenigen Umgruppierungen beziehen, an denen die Arbeitgeberin zuletzt noch festhält. Für die Arbeitnehmer B und Sc sind dies die dem Betriebsrat mit E-Mail vom 12. November 2021 mitgeteilten „Umgruppierungen“ in die Entgeltgruppe 443 FGr 4-TV. Hinsichtlich der Arbeitnehmer H, L, K, T und St ergeben sich die Maßnahmen, für die die Arbeitgeberin Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG einleiten soll, aus ihrem mit E-Mail vom 29. November 2021 eingereichten Zustimmungsgesuch und für die übrigen Arbeitnehmer aus dem Schreiben der Arbeitgeberin vom 17. November 2021.

2. Mit diesem Antragsinhalt sind die Anträge iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt. Die Arbeitgeberin kann erkennen, welche Handlungen von ihr verlangt werden.

II.

Das Landesarbeitsgericht durfte die Beschwerde des Betriebsrats nicht mit der von ihm gegebenen Begründung zurückweisen.

1. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern vor jeder Ein- oder Umgruppierung zu unterrichten und dessen Zustimmung einzuholen. Zur Sicherung dieses Beteiligungsrechts kann der Betriebsrat nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in entsprechender Anwendung von § 101 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, im Fall einer beachtlichen Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen. Da es sich bei Ein- und Umgruppierungen nicht um konstitutive Akte des Arbeitgebers, sondern lediglich um einen mit der Kundgabe einer Rechtsansicht verbundenen Akt der Rechtsanwendung handelt, ist deren „Aufhebung“ im wörtlichen Sinn nicht möglich. In diesen Fällen kann der Zweck des § 101 BetrVG daher lediglich durch die Herstellung eines dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats entsprechenden Zustands erreicht werden (zuletzt BAG 14. Februar 2023 – 1 ABR 9/22 – Rn. 16 mwN, BAGE 180, 184).

2. Die verfahrensgegenständlichen Maßnahmen unterliegen nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Mitbeurteilung des Betriebsrats. Die Arbeitgeberin, die mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt, hat die betroffenen Arbeitnehmer in die Entgeltgruppen eines anderen Tarifvertrags eingereiht. Ob es sich hierbei ausnahmslos um „Umgruppierungen“ oder – zumindest bei den keiner anderen Organisationseinheit zugeordneten Arbeitnehmern – um (zusätzliche) Eingruppierungen im Sinn einer Einreihung in eine weitere betriebliche Vergütungsordnung handelt, kann dahinstehen. Für das Bestehen eines Beteiligungsrechts ist es ohne Bedeutung, ob der Beurteilungsakt eine Ein- oder eine Umgruppierung zum Gegenstand hat (vgl. BAG 21. Februar 2024 – 4 ABR 5/23 – Rn. 30 mwN).

3. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Zustimmung des Betriebsrats gelte nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt.

a) Es ist allerdings noch im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass die Arbeitgeberin den Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet hat.

aa) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über beabsichtigte personelle Einzelmaßnahmen unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen ausreichend zu informieren. Der Betriebsrat muss auf der Grundlage der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt werden zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben ist (BAG 11. Oktober 2022 – 1 ABR 16/21 – Rn. 24, BAGE 179, 156; 20. Oktober 2021 – 7 ABR 34/20 – Rn. 26 mwN). Ist der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß unterrichtet, beginnt die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG regelmäßig nicht zu laufen (zu den weiteren Einzelheiten vgl. etwa BAG 11. Oktober 2022 – 1 ABR 16/21 – Rn. 25 mwN, aaO; 20. Oktober 2021 – 7 ABR 34/20 – Rn. 26 mwN).

bb) Bei einer beabsichtigten Ein- oder Umgruppierung hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über alle Faktoren zu unterrichten, die im Zusammenhang mit der Einreihung des Arbeitnehmers in eine betriebliche Vergütungsordnung für eine Bemessung des Entgelts von Bedeutung sein können. Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG erstreckt sich dabei nicht nur auf die Einordnung in eine bestimmte Entgeltgruppe, sondern kann – je nach Ausgestaltung der maßgebenden Vergütungsordnung – auch die Zuordnung zu von Beschäftigungszeiten abhängigen Stufen erfassen. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat

deshalb in der Regel auch darüber zu informieren (vgl. BAG 16. Juli 2024 – 1 ABR 25/23 – Rn. 24 mwN; 27. April 2022 – 4 ABR 25/21 – Rn. 12 mwN, BAGE 177, 323).

cc) Nach Maßgabe dieser Grundsätze genügten die Unterrichtungen der Arbeitgeberin den Anforderungen des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

(1) Aus ihren Zustimmungersuchen vom 12. November 2021 ergeben sich die Namen der beiden betroffenen Arbeitnehmer, deren bisherige und künftige Organisationseinheit, ihre bisherige Eingruppierung sowie der für die künftige Einreihung zugrunde gelegte Tarifvertrag und die neuen Entgeltgruppen. Entsprechendes gilt für das Schreiben der Arbeitgeberin vom 17. November 2021. In der beigelegten Tabelle sind die Namen aller betroffenen Arbeitnehmer, ihr (unveränderter) Arbeitsplatz sowie ihre bisherige und neue Tarifgruppe aufgeführt. Der Betriebsrat konnte auch ohne Weiteres erkennen, auf welche Arbeitnehmer sich das Zustimmungsgesuch bezog, da bei diesen in der Spalte „Umgruppierung“ jeweils „ja“ eingetragen war. Soweit die Arbeitnehmer B und Sc mit im Wesentlichen gleichen Angaben auch in dieser Tabelle genannt sind, handelt es sich ersichtlich nur um eine das Ersuchen vom 12. November 2021 ergänzende Unterrichtung über den früheren Zeitpunkt ihrer beabsichtigten Umgruppierung. Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitgeberin in diesem Zusammenhang eine erneute Entscheidung über die Eingruppierung der beiden Arbeitnehmer getroffen und damit ggf. eine neue – eigenständige – personelle Maßnahme vorgenommen hätte, sind nicht ersichtlich. Auch dem Gesuch vom 29. November 2021 lässt sich entnehmen, welche Arbeitnehmer betroffen sind, welche Tätigkeiten sie ausführen und in welche Tarifverträge mit welcher Entgeltgruppe sie eingereiht sind und werden sollen. Soweit die dort namentlich genannten fünf Arbeitnehmer (H, L, K, T und St) schon in der Tabelle des Zustimmungersuchens vom 17. November 2021 als von einer Umgruppierung betroffen aufgeführt waren, hat sich dieses zeitlich vorhergehende Ersuchen erkennbar erledigt. Die Arbeitgeberin hat anlässlich der Zuordnung der fünf Arbeitnehmer zum 1. Januar 2022 zu einem neuen Organisationsbereich überprüft, ob die bislang von ihr ins Auge gefassten Eingruppierungen weiterhin zutreffend sind. Damit liegen insoweit neue personelle Maßnahmen vor. Dies gilt nicht nur, soweit sie in vier Fällen zu dem Ergebnis gelangt ist, dass sich die Einreihung der Arbeitnehmer in die Entgeltgruppen des FGr 4-TV ändert. Auch die Entscheidung über das Beibehalten der bisherigen Einreihung beim Arbeitnehmer H stellt eine erneute – eigenständige – Eingruppierung dar (vgl. ausf. BAG 16. März 2016 – 4 ABR 8/14 – Rn. 16 mwN), für die sie den Betriebsrat mit E-Mail vom 29. November 2021 um Zustimmung gebeten hat.

(2) Die Arbeitgeberin brauchte die tariflichen Entgeltstufen ausnahmsweise nicht anzugeben.

(a) Zwar hat der Arbeitgeber, wenn ein Tarifvertrag – wie hier – für die Bemessung des Entgelts nicht nur Entgeltgruppen, sondern zudem Stufen vorsieht, den Betriebsrat im Rahmen von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch über diese zu informieren. Der Betriebsrat konnte und musste die Zustimmungsgesuche vorliegend jedoch dahin verstehen, dass sich an den bisherigen Entgeltstufen der bereits bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer auch durch die Einreihung in die Tarifverträge der EVG nichts ändern sollte. Die insoweit einschlägigen Tarifverträge der GDL und EVG sehen dieselbe Anzahl von Entgeltstufen und dieselben Stufenlaufzeiten vor. Die Arbeitgeberin beabsichtigte – für den Betriebsrat erkennbar – eine stufengleiche Einreihung in das neue Vergütungsschema. Hiervon ist auch der Betriebsrat ersichtlich ausgegangen.

(b) Nichts anderes gilt für die Umgruppierungen, zu denen die Arbeitgeberin den Betriebsrat mit E-Mails vom 12. und 29. November 2021 um Zustimmung ersuchte. Soweit in diesen Fällen betroffene Arbeitnehmer Entgeltgruppen im FGr 4-TV zugeordnet werden sollten, die nicht mehr den bisherigen Entgeltgruppen im einschlägigen Tarifvertrag der GDL entsprachen, sollte sich dies offensichtlich nicht auf ihre bisherige Stufenzuordnung auswirken. Nach § 5 Abs. 2 Buchst. b Unterabs. 1 FGr 4-TV bleibt der Arbeitnehmer (auch) bei einer Höher- oder Herabgruppierung nach dem 31. Dezember 2014 in der gleichen Berufserfahrungsstufe. Die in der vorherigen Entgeltgruppe anerkannte Berufserfahrung gilt auch in der neuen.

(3) Anders als der Betriebsrat meint, war die Arbeitgeberin nicht gehalten, ihren Zustimmungersuchen die – damals zuletzt im Jahr 2020 abgeschlossenen – Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge der EVG sowie den ZusatzTV FGr 5-TV beizufügen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts waren dem Betriebsrat diese Tarifverträge bekannt. Soweit der Betriebsrat in der Rechtsbeschwerdebegründung nunmehr behauptet, die Tarifverträge seien ihm nur „im Allgemeinen ein Begriff“ gewesen, ist er mit diesem neuen Vorbringen in der Rechtsbeschwerde nach § 559 Abs. 2 ZPO ausgeschlossen. Eine ordnungsgemäß begründete Verfahrensrüge nach § 92 Abs. 2 Satz 1, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO hat der Betriebsrat insoweit nicht erhoben. Im Übrigen hätte er gegen die tatbestandliche Feststellung des Landesarbeitsgerichts bereits mit einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung nach § 320 Abs. 1 ZPO vorgehen müssen (vgl. BAG 13. November 2019 – 4 ABR 3/19 – Rn. 37 mwN).

(4) Die Arbeitgeberin musste den Betriebsrat zudem nicht darüber unterrichten, welche der mit den beiden Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge im Betrieb die Mehrheitstarifverträge iSv. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG waren. Dementsprechend war sie auch nicht gehalten, ihm nähere Auskünfte über die Ermittlung der gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse zu erteilen.

(a) Die Unterrichtung nach § 99 Abs. 1 BetrVG soll dem Betriebsrat die Prüfung ermöglichen, ob einer der in Abs. 2 genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt. Bei Ein- und Umgruppierungen besteht sein Beteiligungsrecht nach § 99 Abs. 1 und 2 BetrVG in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage im Sinn einer Richtigkeitskontrolle. Dies soll dazu beitragen, dass möglichst zutreffende Ergebnisse erzielt werden. Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats reicht dabei aber nicht weiter als die Notwendigkeit zur Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber (vgl. BAG 13. März 2013 – 7 ABR 39/11 – Rn. 32).

(b) Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, ist er betriebsverfassungsrechtlich verpflichtet, die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltene Vergütungsordnung im Rahmen von § 99 BetrVG auf alle Arbeitnehmer im Betrieb anzuwenden (st. Rspr., vgl. etwa BAG 14. Februar 2023 – 1 ABR 9/22 – Rn. 29 mwN, BAGE 180, 184; 4. Mai 2011 – 7 ABR 10/10 – Rn. 21 ff., BAGE 138, 39). Ob die Arbeitnehmer einen vertraglichen Anspruch hierauf haben oder unmittelbar tarifgebunden sind, ist unerheblich (vgl. BAG 4. Mai 2011 – 7 ABR 10/10 – Rn. 21 ff., aaO). Ist der Arbeitgeber an mit unterschiedlichen Gewerkschaften vereinbarte Vergütungsordnungen gebunden, die zu einer Tarifpluralität führen, wird diese betriebsverfassungsrechtliche Pflicht erweitert. In diesen Fällen ist er gehalten, die Arbeitnehmer des Betriebs bei Ein- oder Umgruppierungen den Entgeltgruppen beider Tarifwerke zuzuordnen (vgl. BAG 23. August

2016 – 1 ABR 15/14 – Rn. 19; 14. April 2015 – 1 ABR 66/13 – Rn. 32, BAGE 151, 212). Erfolgt die Einreihung nur in eine der tariflichen Vergütungsordnungen, kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Ein- oder Umgruppierung daher nicht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit der Begründung verweigern, der Arbeitgeber müsse die mit der anderen Gewerkschaft vereinbarte Vergütungsordnung anwenden. Zur Sicherung seines Mitbeurteilungsrechts kann er vom Arbeitgeber lediglich entsprechend § 101 BetrVG verlangen, dass dieser die Ein- bzw. Umgruppierung auch in diese tarifliche Vergütungsordnung vornimmt, ihn hierbei nach § 99 Abs. 1 BetrVG beteiligt und – im Fall einer Zustimmungsverweigerung – ein Zustimmungsersetzungsverfahren durchführt.

(c) Diese betriebsverfassungsrechtliche Rechtslage wird durch die Geltung von § 4a Abs. 2 TVG nicht berührt. Ein Arbeitgeber, der – wie vorliegend – an mit verschiedenen Gewerkschaften vereinbarte tarifliche Vergütungsordnungen gebunden ist, ist auch dann weiterhin gehalten, im Rahmen von § 99 BetrVG Einreihungen jeweils in beide vorzunehmen, wenn die Anwendung von § 4a TVG nicht wirksam abbedungen wurde (dazu BAG 25. Januar 2023 – 4 ABR 4/22 – Rn. 48 ff., BAGE 180, 55). Daher muss er den Betriebsrat nicht über etwaige gewerkschaftliche Mehrheitsverhältnisse unterrichten. Abgesehen davon, dass es bei § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG nur auf die objektiven Mehrheitsverhältnisse und nicht etwa auf eine „plausible Schätzung“ des Arbeitgebers ankommt (vgl. BAG 30. April 2024 – 1 ABR 10/23 – Rn. 27), trifft die Norm keine Regelung über die im Rahmen von § 99 BetrVG bei Ein- und Umgruppierungen geltende betriebliche Vergütungsordnung. Das ergibt ihre Auslegung (vgl. zu den Auslegungsgrundsätzen die st. Rspr., zB BAG 17. Januar 2023 – 3 AZR 158/22 – Rn. 10, BAGE 180, 17). Auf die – vom Landesarbeitsgericht aufgeworfene – Frage, ob die Verdrängung eines Minderheitstarifvertrags erst mit Rechtskraft eines Beschlusses im Verfahren nach § 99 ArbGG (so zunächst BVerfG 6. Oktober 2015 – 1 BvR 1571/15 ua. – Rn. 4, BVerfGE 140, 211) oder kraft Gesetzes eintritt, sobald es zu einer Tarifkollision kommt (so BVerfG 11. Juli 2017 – 1 BvR 1571/15 ua. – Rn. 175 f., BVerfGE 146, 71), kam es nicht an.

(aa) Die sprachliche Fassung von § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG könnte allerdings den Schluss zulassen, die Verdrängungswirkung der Norm solle sich auch auf den – im Rahmen von § 99 BetrVG maßgebenden – betriebsverfassungsrechtlichen Pflichtenkreis des Arbeitgebers erstrecken. Nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG sollen bei einer Tarifkollision „im Betrieb“ nur die Rechtsnormen des Mehrheitstarifvertrags „anwendbar“ sein. Die Bezugnahme auf den Betrieb und nicht – wie bei § 4 Abs. 1 TVG – auf die Tarifgebundenen sowie die abweichende Begrifflichkeit in den Bestimmungen („anwendbar“, „gelten“) könnten dahin zu verstehen sein, dass der Gesetzgeber den Arbeitgeber im tarifpluralen Betrieb von jeglichen – egal ob vertraglich, betriebsverfassungsrechtlich oder tarifvertraglich begründeten – Verpflichtungen zur „Anwendung“ des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft freistellen wollte, die zum maßgebenden Stichtag dort nicht über die meisten Mitglieder verfügt. Auf ein solches Verständnis könnte auch der Wortlaut von § 4a Abs. 1 TVG hindeuten, nach dem Tarifkollisionen „im Betrieb“ vermieden werden sollen.

(bb) Die Gesetzessystematik und der Regelungszusammenhang zeigen jedoch, dass sich die Verdrängungswirkung nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG lediglich auf die Tarifgeltung nach § 4 Abs. 1 TVG beziehen soll (so auch Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 4a Rn. 174; Gooren NZA 2022, 444, 451; Schliemann NZA 2015, 1298, 1299; wohl auch ErfK/Franzen 25. Aufl. TVG § 4a Rn. 27). Schon der Umstand, dass der Gesetzgeber die Norm des § 4a TVG in das Tarifvertragsgesetz eingefügt hat, lässt erkennen, dass sich ihre Reichweite überhaupt nur auf dort angeordnete

Formen von Tarifgeltung erstrecken sollte. Ihre konkrete Stellung unmittelbar hinter § 4 TVG belegt, dass § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG den Arbeitgeber ausschließlich von einer „Anwendung“ der tariflichen Regelungen aufgrund der in § 4 Abs. 1 TVG angeordneten Tarifgeltung kraft Tarifgebundenheit befreien soll. In die betriebsverfassungsrechtliche Pflicht des Arbeitgebers, im Rahmen von § 99 Abs. 1 BetrVG bei Ein- und Umgruppierungen die Arbeitnehmer in die tariflichen Vergütungsordnungen beider Gewerkschaften einzureihen, wollte der Gesetzgeber nicht eingreifen. Für diese Verpflichtung kommt es nicht darauf an, ob der einzelne Arbeitnehmer einen individuellen Anspruch auf die tarifvertraglichen Leistungen hat (vgl. BAG 4. Mai 2011 – 7 ABR 10/10 – Rn. 21, BAGE 138, 39). Entscheidend ist vielmehr, dass der Arbeitgeber weiterhin an die Tarifverträge gebunden ist. Wie § 4a Abs. 2 Satz 1 TVG zeigt, ändert sich daran auch durch die Verdrängungswirkung in Satz 2 der Norm nichts. Selbst wenn die Tarifbindung des Arbeitgebers gänzlich entfällt, ist er betriebsverfassungsrechtlich gehalten, das bisher geltende tarifliche Entgeltschema mit dem im Zeitpunkt des Wegfalls der Tarifgebundenheit bestehenden Inhalt fortzuführen (vgl. etwa BAG 4. Mai 2011 – 7 ABR 10/10 – Rn. 23, aaO).

(cc) Sinn und Zweck von § 4a TVG stützen dieses Auslegungsergebnis.

(aaa) Nach der Begründung des Gesetzentwurfs zielt das Tarifeinheitsgesetz – mit dem § 4a TVG eingefügt wurde – darauf ab, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie durch die Auflösung von Tarifikollisionen zu sichern (vgl. BT-Drs. 18/4062 S. 8). Die Tarifvertragsparteien sollen die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln ausgleichen und durch eine annähernd gleichgewichtige Verhandlungsposition angemessene Löhne und Arbeitsbedingungen erzielen (vgl. BVerfG 26. Juni 1991 – 1 BvR 779/85 – zu C I 3 b aa der Gründe, BVerfGE 84, 212; vgl. auch BVerfG 11. Juli 2017 – 1 BvR 1571/15 ua. – Rn. 131, 147 mwN, BVerfGE 146, 71). Die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers im tarifpluralen Betrieb berühren jedoch nicht die strukturellen Rahmenbedingungen, die der Gesetzgeber mit § 4a TVG schaffen wollte, damit Tarifverhandlungen auch tatsächlich einen fairen Ausgleich ermöglichen (vgl. BVerfG 11. Juli 2017 – 1 BvR 1571/15 ua. – Rn. 147 ff. mwN, aaO). Der bloße Umstand, dass er die Arbeitnehmer in unterschiedliche tarifliche Vergütungsordnungen einreihen muss, hat nicht zur Folge, dass sich hieraus ungeachtet der vertraglichen oder tariflichen Rechtslage ein individueller Anspruch der betroffenen Arbeitnehmer auf Gewährung der entsprechenden tariflichen Vergütung ergäbe. Eine betriebliche Vergütungsordnung ist vielmehr – nur – Ausdruck einer Entscheidung über die Wertigkeit der jeweiligen Arbeitnehmertätigkeiten im Verhältnis zueinander, die sich im relativen Abstand der mit den jeweiligen Entgeltgruppen verbundenen konkreten Entgeltsätze niederschlägt (vgl. nur BAG 30. Oktober 2012 – 1 ABR 61/11 – Rn. 24; 18. Oktober 2011 – 1 ABR 25/10 – Rn. 14, BAGE 139, 332).

(bbb) Auch die vom Gesetzgeber mit dem Tarifeinheitsgesetz verfolgte „Befriedungsfunktion“ (§ 4a Abs. 1 TVG) knüpft erkennbar nur an die spezifische Rolle der Tarifvertragsparteien bei der Wahrnehmung ihrer kollektiven Betätigungsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG an. So soll die gesetzlich geregelte „Tarifeinheit“ im Betrieb „mittelbar geführte Verteilungskämpfe“ verhindern und die „Nachteile eines arbeitskampfbedingten Arbeitsausfalls“ eindämmen (vgl. BT-Drs. 18/4062 S. 8). Der damit hergestellte – allerdings ausschließlich mittelbare – Bezug (vgl. BVerfG 11. Juli 2017 – 1 BvR 1571/15 ua. – Rn. 136, 139 mwN, BVerfGE 146, 71) zum Arbeitskampf macht deutlich, dass es dem Gesetzgeber bei der Einfügung von § 4a TVG um

das Aushandeln von Tarifverträgen durch die Tarifvertragsparteien iSv. § 2 TVG, nicht hingegen um die Ausgestaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechtslage ging.

(ccc) Gegenteiliges lässt sich nicht dem Umstand entnehmen, dass der Gesetzgeber mit der Einfügung von § 4a TVG auch die „innerbetriebliche Lohngerechtigkeit“ sicherstellen wollte (vgl. BT-Drs. 18/4062 S. 8). Damit könnte er zwar – wenngleich nicht ausdrücklich – an die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angeknüpft haben, nach der die im Gesetz vorausgesetzte Pflicht des Arbeitgebers zur Ein- und Umgruppierung und die in § 99 BetrVG vorgesehene Beteiligung des Betriebsrats der einheitlichen Anwendung der zutreffenden Vergütungsordnung dienen und so für Transparenz und „innerbetriebliche Lohngerechtigkeit“ sorgen (vgl. BAG 14. Februar 2023 – 1 ABR 9/22 – Rn. 28, BAGE 180, 184; 18. Oktober 2011 – 1 ABR 25/10 – Rn. 15, BAGE 139, 332). Allerdings beschränkt sich die Bedeutung einer betrieblichen Vergütungsordnung lediglich auf die – in den Entgeltsätzen ausgedrückte – relative Wertigkeit der verschiedenen Tätigkeiten (vgl. BAG 30. Oktober 2012 – 1 ABR 61/11 – Rn. 24; 18. Oktober 2011 – 1 ABR 25/10 – Rn. 14, aaO). Demgegenüber soll § 4a TVG nach der Vorstellung des Gesetzgebers verhindern, dass die tarifpolitische Macht der im Betrieb in der Minderheit befindlichen Arbeitnehmer auch materiell zu ihrem eigenen Nutzen verwertet wird.

(dd) Schließlich spricht auch die Entstehungsgeschichte des Tarifeinheitgesetzes für dieses Normverständnis. Nachdem das Bundesarbeitsgericht den der vormaligen Rechtsprechung zugrunde liegenden „Grundsatz der Tarifeinheit“ unter Hinweis auf die Unzulässigkeit einer gesetzesübersteigenden Rechtsfortbildung im Jahr 2010 aufgegeben hatte (BAG 7. Juli 2010 – 4 AZR 549/08 – BAGE 135, 80), sah der Gesetzgeber sich veranlasst, die „Tarifeinheit“ für den Fall einer Tarifikollision im Betrieb gesetzlich vorzuschreiben (BT-Drs. 18/4062 S. 1). Mit der Regelung des § 4a TVG wollte er erkennbar an die vor Änderung dieser Rechtsprechung geltende Rechtslage anknüpfen. Diese zielte aber lediglich darauf ab, das Nebeneinander von Tarifverträgen für unmittelbar an sie gebundene Arbeitnehmer unter Rückgriff auf den – auf einem vermeintlich übergeordneten Ordnungsgedanken beruhenden – Grundsatz der Tarifeinheit zu beseitigen, wenn der Betrieb des tarifgebundenen Arbeitgebers vom Geltungsbereich zweier von verschiedenen Gewerkschaften abgeschlossener Tarifverträge erfasst wurde (vgl. BAG 20. März 1991 – 4 AZR 455/90 – zu B II 2 a der Gründe mwN, BAGE 67, 330; 5. September 1990 – 4 AZR 59/90 –; 14. Juni 1989 – 4 AZR 200/89 –; erstmals BAG 29. März 1957 – 1 AZR 208/55 – BAGE 4, 37; nachfolgend BAG 19. Dezember 1958 – 1 AZR 55/58 –). Da diese Rechtsprechung weder mit § 3 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 TVG noch mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar war (vgl. ausf. BAG 7. Juli 2010 – 4 AZR 549/08 – Rn. 21 ff., aaO), bedurfte es entsprechender gesetzlicher Regelungen, die durch § 4a TVG geschaffen werden sollten. An der betriebsverfassungsrechtlichen Situation sollte sich dadurch nichts ändern.

b) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats hat die Arbeitgeberin ihn auch rechtzeitig unterrichtet. Sie hat ihn „vor“ den geplanten personellen Maßnahmen unterrichtet und seine Zustimmung hierzu eingeholt (vgl. dazu BAG 11. Oktober 2022 – 1 ABR 18/21 – Rn. 24). Das Gesuch vom 17. November 2021 betraf Umgruppierungen für die Zeit ab 1. Dezember 2021. Die Ersuchen vom 12. und 29. November 2021 bezogen sich auf Maßnahmen, die zum 1. Januar 2022 erfolgen sollten.

c) Das Landesarbeitsgericht hat aber zu Unrecht angenommen, dem Begehren des Betriebsrats könne nicht stattgegeben werden, weil er seine Zustimmung zu den

beabsichtigten Umgruppierungen nicht in beachtlicher Weise verweigert habe und diese deshalb als erteilt gelte.

aa) Nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG gilt die Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme als erteilt, wenn der Betriebsrat dem Arbeitgeber seine Zustimmungsverweigerung nicht innerhalb einer Woche nach ordnungsgemäßer Unterrichtung unter Angabe von Gründen schriftlich mitteilt. In diesem Fall kann dem Arbeitgeber gerichtlich nicht aufgegeben werden, ein Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten (vgl. BAG 21. November 2018 – 7 ABR 16/17 – Rn. 14, BAGE 164, 230). Der Betriebsrat genügt der gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass mit seiner schriftlich gegebenen Begründung einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend gemacht wird. Eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist dagegen unbeachtlich. Die Begründung des Betriebsrats braucht aber nicht schlüssig zu sein, dh. sie muss die Zustimmungsverweigerung nicht rechtfertigen. Konkrete Tatsachen und Gründe müssen nur für die auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und 6 BetrVG gestützte Verweigerung angegeben werden (BAG 20. Oktober 2021 – 7 ABR 34/20 – Rn. 32 mwN).

bb) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat habe seine Zustimmungsverweigerung nicht hinreichend begründet, ist unzutreffend.

(1) Zwar ist das Beschwerdegericht im Ausgangspunkt zu Recht davon ausgegangen, dass die Ausführungen des Betriebsrats in seinen Zustimmungsverweigerungen zu etwaigen Nachteilen der betroffenen Arbeitnehmer nicht geeignet sind, um diese als beachtlich erscheinen zu lassen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt die Einreihung in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung keinen Nachteil iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG dar (vgl. zB BAG 20. September 2006 – 10 ABR 57/05 – Rn. 42; 6. August 2002 – 1 ABR 49/01 – zu B II 5 der Gründe, BAGE 102, 135). Eine Berufung auf den Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG scheidet in den Fällen der Ein- und Umgruppierung daher von vornherein aus (vgl. BAG 28. April 2009 – 1 ABR 97/07 – Rn. 36, BAGE 131, 1; 6. August 2002 – 1 ABR 49/01 – zu B II 5 der Gründe mwN, aaO).

(2) Das Landesarbeitsgericht ist aber unzutreffenderweise zu der Ansicht gelangt, der Betriebsrat habe den Zustimmungsverweigerungsgrund iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nicht in beachtlicher Weise aufgezeigt.

(a) Der Betriebsrat hat in allen Fällen geltend gemacht, die Zustimmung werde verweigert, weil er nicht ausschließen könne, dass die Arbeitgeberin ein falsches Tarifwerk angewandt habe. Aus dem Klammerzusatz „(Anwendung des falschen Tarifwerks)“ ergibt sich, dass er die Anwendung eines unzutreffenden Tarifvertrags zumindest für möglich hält und deshalb von seinem Zustimmungsverweigerungsrecht Gebrauch machen will.

(b) Diese Rüge konnte bis zur hiesigen Entscheidung des Senats dem Zustimmungsverweigerungsgrund iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zugeordnet werden. Danach liegt ein Verstoß gegen einen Tarifvertrag auch dann vor, wenn der Arbeitgeber nicht die zutreffende betriebliche Vergütungsordnung zur Anwendung bringt (vgl. BAG 5. Mai 2010 – 7 ABR 70/08 – Rn. 24; 22. März 2005 – 1 ABR 64/03 – zu B II 2 a der Gründe mwN, BAGE 114, 162). Da die rechtlichen Auswirkungen von § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG auf die Pflicht des Arbeitgebers im tarifpluralen Betrieb zur Ein- und Umgruppierung von Arbeitnehmern in der

Vergangenheit höchststrichterlich nicht geklärt waren, konnte der Betriebsrat sich auf einen möglichen Zustimmungsverweigerungsgrund iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG berufen.

(c) Für die Zukunft wird dies allerdings anders zu beurteilen sein. Da nunmehr geklärt ist, dass der Arbeitgeber in einem tarifpluralen Betrieb die Einreihung der Arbeitnehmer in die mit beiden – oder ggf. noch weiteren – Gewerkschaften vereinbarten tariflichen Vergütungsordnungen vorzunehmen hat, kann sich der Betriebsrat nicht mehr darauf berufen, der Arbeitgeber wende nicht den zutreffenden Tarifvertrag an, wenn er lediglich die Einreihung in eine der beiden einschlägigen tariflichen Vergütungsordnungen vornimmt. Ein solcher Einwand lässt sich im tarifpluralen Betrieb dann offensichtlich nicht mehr einem der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe zuordnen (vgl. zu diesem Kriterium BAG 18. Januar 1994 – 1 ABR 42/93 – zu B II 1 der Gründe, BAGE 75, 253).

III.

Der Senat kann aufgrund der bislang vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht abschließend beurteilen, ob die Zustimmungsverweigerungen des Betriebsrats – ggf. zum Teil – deshalb unbeachtlich waren, weil sie außerhalb der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfolgten.

1. Die Betriebsparteien haben in der Regelungsabrede vom 10. November 2020 vereinbart, dass die Frist für den Lauf der einwöchigen Frist zur Zustimmungsverweigerung erst an dem Tag beginnt, „der auf den seitens des Betriebsrats definierten letztmöglichen Einreichetag für BR-Vorlagen folgt“. Eine solche – ggf. von der gesetzlichen Konzeption der Zustimmungsverweigerungsfrist abweichende – Abrede ist grundsätzlich zulässig (vgl. BAG 29. Juni 2011 – 7 ABR 24/10 – Rn. 28; 12. Januar 2011 – 7 ABR 25/09 – Rn. 42).

2. Das Landesarbeitsgericht hat bislang keine Feststellungen getroffen, die dem Senat die Beurteilung ermöglichen, ob der Betriebsrat die Frist für die Zustimmungsverweigerung nach Maßgabe der Regelungsabrede eingehalten hat. Es hat weder festgestellt, wann die jeweiligen Zustimmungersuchen an den „Gruppenbriefkasten“ versendet wurden, noch an welchem Tag die jeweils nächste Betriebsratssitzung stattfand. Ebenso wenig ist erkennbar, welches der „seitens des Betriebsrats definierte letztmögliche Einreichetag für BR-Vorlagen“ war. Das Landesarbeitsgericht wird die entsprechenden Feststellungen zu treffen und zu prüfen haben, ob der Betriebsrat mit seinen Schreiben vom 25. November 2021 die Verweigerungsfrist für die Zustimmungersuchen vom 12. und 17. November 2021 nach Maßgabe der Regelungsabrede eingehalten hat. Dabei wird es zu berücksichtigen haben, dass das Schreiben der Arbeitgeberin vom 17. November 2021 in Bezug auf die Arbeitnehmer B und Sc keine neue Frist in Gang gesetzt hat. Entsprechend wird es zu beurteilen haben, ob der Betriebsrat mit seinen Zustimmungsverweigerungen vom 8. Dezember 2021 die Frist bezogen auf die in den Zustimmungersuchen mit E-Mail vom 29. November 2021 genannten fünf Arbeitnehmer gewahrt hat.

IV.

Für das fortgesetzte Beschwerdeverfahren weist der Senat auf Folgendes hin:

1. Den Anträgen auf Einleitung von Zustimmungsersetzungsverfahren hinsichtlich der verbliebenen Arbeitnehmer kann auch im Fall fristgerechter Zustimmungsverweigerungen nicht stattgegeben werden, wenn sich die den Gesuchen vom 12., 17. und 29. November 2021 zugrunde liegenden personellen Maßnahmen erledigt haben. Eine solche Erledigung tritt nicht nur ein, wenn ein Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet, sondern auch dann, wenn sich seine in den genannten Gesuchen angegebene Entgeltgruppe – etwa aufgrund der Zuweisung anderer Tätigkeiten – oder die bei Einreichung der Gesuche für ihn maßgebende Stufe geändert hat (vgl. BAG 20. Januar 2021 – 4 ABR 1/20 – Rn. 12).

2. Einer Antragsstattgabe steht nicht entgegen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu den Ein- und Umgruppierungen im Rahmen künftiger Zustimmungsersetzungsverfahren gerichtlich zu ersetzen sein wird, da sein einziger (beachtlicher) Grund die Verweigerung seiner Zustimmungen nicht trägt. Dem Anspruch auf Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens entsprechend § 101 BetrVG kann dies nicht entgegengehalten werden. Die Prüfung, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund vorliegt, hat im Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu erfolgen (vgl. BAG 21. November 1978 – 1 ABR 91/76 – zu II 4 der Gründe).

Entscheidung 3 – BAG Urt. v. 15.7.2025 – 9 AZR 198/24:

Tenor:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. Mai 2024 – 8 SLa 49/24 – wird zurückgewiesen.

2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Abgeltung von 144 Arbeitstagen gesetzlichen Mindesturlaubs aus den Jahren 2016 bis 2021.

Die Klägerin war bei dem Beklagten vom 1. Januar 2010 bis zum 30. Juni 2023 als Pflegekraft zu einem Bruttomonatsgehalt iHv. zuletzt 3.053,00 Euro angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR-DW-EKD) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Am 23. Januar 2014 wurde deren Umbenennung in Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) beschlossen. Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 17. Dezember 2009 regelt den Urlaubsanspruch der Klägerin wie folgt:

„§ 7

Urlaub

(1)

Die Mitarbeiterin hat unter Zugrundelegung einer 6-Tage-Woche einen Urlaubsanspruch von z. Z. 35 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Dieser setzt sich aus dem gesetzlichen Urlaubsanspruch von z. Z. 24 Arbeitstagen sowie einem darüber hinausgehenden vertraglichen Urlaubsanspruch von z. Z. 11 Arbeitstagen zusammen.

(2)

Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Genommener Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet.

(3)

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Mitarbeiterin liegende Gründe dies rechtfertigen. Der so übertragene Urlaub verfällt, wenn er nicht innerhalb der ersten vier Monate des Folgejahres (Übertragungszeitraum) genommen wird. Ist die Mitarbeiterin infolge einer ärztlich nachgewiesenen, krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit daran gehindert, den übertragenen

Urlaub bis zum 30. April des Folgejahres zu nehmen, besteht der Urlaubsanspruch auch über den Übertragungszeitraum hinaus fort, allerdings maximal bis zur Höhe des noch bestehenden gesetzlichen Urlaubsanspruchs.

(4)

Bei Beendigung des Arbeitsvertrages ist eine Abgeltung vertraglicher Urlaubsansprüche ausgeschlossen; eine Urlaubsabgeltung erfolgt nur bis zur Höhe des noch bestehenden gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Dies gilt auch, sofern Urlaubsabgeltung zu leisten ist, weil die Mitarbeiterin den Urlaub wegen des in Abs. (3) S. 3 geregelten Sachverhaltes nicht nehmen konnte.“

Die AVR-DW-EKD (nunmehr AVR-DD) enthalten in § 28 folgende Bestimmungen zum Verfall von Urlaubansprüchen:

„...“

(7)

Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Dienstunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Dienstunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

Wird die Wartezeit (Absatz 4) erst nach Ablauf des Urlaubsjahres erfüllt, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt. ...“

Die Klägerin war vom 31. Juli 2015 bis zur rechtlichen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses am 30. Juni 2023 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Mit Schreiben vom 14. Juli 2023 forderte sie den Beklagten erfolglos zur Abgeltung ihres Resturlaubs auf. Den Anspruch verfolgt sie – soweit für die Revision von Bedeutung – im Umfang des gesetzlichen Mindesturlaubs aus den Jahren 2016 bis 2021 iHv. 16.908,92 Euro auf der Grundlage einer Vergütung iHv. 117,42 Euro brutto pro Urlaubstag weiter (sechs Jahre x 24 Arbeitstage Urlaub x 3.053,00 Euro brutto x 3 ./ 78 Arbeitstage/Quartal).

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der gesetzliche Mindesturlaub, den sie wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bis Ablauf des Übertragungszeitraums am 30. April des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres nicht habe in Anspruch nehmen können, unterliege aufgrund der besonderen Vereinbarung in § 7 Abs. 3 des Arbeitsvertrags keinem Verfall und bestehe auf unbestimmte Zeit fort. Der Arbeitsvertrag enthalte eine gegenüber § 28 Abs. 7 AVR-DD eigenständige Regelung zum Verfall von Urlaub, die diese und die gesetzlichen Bestimmungen zum Urlaubsverfall verdränge.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie eine weitere Urlaubsabgeltung für die Jahre 2016 bis 2021 iHv. 16.908,92 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24. August 2023 zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gegen die Klageforderung eingewandt, die im Streit stehenden Urlaubsansprüche seien spätestens 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres erloschen. Die Parteien hätten unmissverständlich die „Geltung der AVR“ vereinbart, bei deren Anwendung der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub im Falle einer langanhaltenden Erkrankung des Arbeitnehmers mit Ablauf der von der Rechtsprechung entwickelten 15-Monatsfrist verfalle. Die Regelung in § 7 Abs. 3 des Arbeitsvertrags schließe es nicht aus, die AVR-DD zumindest ergänzend anzuwenden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, soweit es den Streitgegenstand der Revision betrifft. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil auf die Berufung der Klägerin insoweit abgeändert und den Beklagten verurteilt, an die Klägerin weitere 16.908,92 Euro brutto als Urlaubsabgeltung für die Jahre 2016 bis 2021 nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24. August 2023 zu zahlen. Mit der Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht teilweise abgeändert und den Beklagten verurteilt, den gesetzlichen Mindesturlaub der Klägerin aus den Jahren 2016 bis 2021 mit einem Betrag iHv. 16.908,92 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24. August 2023 abzugelten.

I.

Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG iVm. § 7 Abs. 4 des Arbeitsvertrags der Parteien ist der gesetzliche Mindesturlaub abzugelten, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Der Anspruch setzt voraus, dass zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses offene Urlaubsansprüche bestehen, die nicht mehr erfüllt werden können, weil das Arbeitsverhältnis beendet ist (vgl. BAG 16. April 2024 – 9 AZR 165/23 – Rn. 9).

II.

Zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. Juni 2023 standen der Klägerin noch 144 Arbeitstage gesetzlicher Mindesturlaub aus den Jahren 2016 bis 2021 zu (24 Arbeitstage x sechs Jahre).

1. Der Entstehung des Anspruchs auf den gesetzlichen Mindesturlaub stand die vom 31. Juli 2015 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durchgehend anhaltende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Klägerin nicht entgegen. Arbeitnehmer, die wegen

einer Krankschreibung während des Bezugszeitraums der Arbeit ferngeblieben sind, und solche, die während dieses Zeitraums tatsächlich gearbeitet haben, sind hinsichtlich Entstehung und Berechnung des Urlaubsanspruchs gleichgestellt (EuGH 4. Oktober 2018 – C-12/17 – [Dicu] Rn. 29; BAG 5. Dezember 2023 – 9 AZR 364/22 – Rn. 19, BAGE 182, 219).

2. Die streitgegenständlichen Urlaubsansprüche sind entgegen der Auffassung der Revision nicht aufgrund der langandauernden Erkrankung der Klägerin mit Ablauf von 15 Monaten nach Beendigung des jeweiligen Urlaubsjahres erloschen. Eine Regelung, die diese Rechtsfolge anordnet, findet auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Die Parteien haben – wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat – den Verfall des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG bei Vorliegen einer Langzeiterkrankung wirksam vertraglich ausgeschlossen.

a) War der Arbeitnehmer – wie vorliegend die Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum – seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres – dh. bis 15 Monate nach Beendigung des Urlaubsjahres – arbeitsunfähig, verfällt der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 7 Abs. 3 BUrlG unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten (vgl. im Einzelnen BAG 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16 – Rn. 21 ff., BAGE 165, 376, zu den inhaltlichen Anforderungen an die Mitwirkungsobliegenheiten vgl. Rn. 39 ff.) nachgekommen ist (BAG 31. Januar 2023 – 9 AZR 107/20 – Rn. 14, BAGE 180, 97; 20. Dezember 2022 – 9 AZR 401/19 – Rn. 21; 7. Juli 2020 – 9 AZR 401/19 (A) – Rn. 26 mwN, BAGE 171, 231; grundlegend zur 15-Monatsfrist BAG 7. August 2012 – 9 AZR 353/10 – Rn. 23 ff., BAGE 142, 371).

b) Der 15-monatige Übertragungszeitraum gilt auch dann für den gesetzlichen Mindesturlaub, wenn eine kollektiv-rechtliche Vereinbarung dem Arbeitnehmer einen den Mindesturlaub übersteigenden Urlaubsanspruch einräumt, jedoch – wie § 28 Abs. 7 AVR-DD – für den Gesamturlaubsanspruch einheitlich einen kürzeren Übertragungszeitraum für den Fall einer Langzeiterkrankung vorsieht. Eine solche Regelung ist bezüglich des gesetzlichen Urlaubs gemäß § 134 BGB iVm. § 13 Abs. 1 Satz 1 bzw. Satz 3 BUrlG teilweise nichtig (vgl. BAG 15. Dezember 2015 – 9 AZR 52/15 – Rn. 25, BAGE 154, 1). An ihre Stelle tritt § 7 Abs. 3 BUrlG in seiner unionsrechtskonformen Auslegung.

c) Vorliegend haben die Parteien durch die Regelung in § 7 Abs. 3 Satz 3 ihres Arbeitsvertrags § 7 Abs. 3 BUrlG in seiner unionsrechtskonformen Auslegung jedoch verdrängt und einen Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs bei einer Langzeiterkrankung zugunsten der Klägerin ausgeschlossen. Dies ergibt – wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat – die Auslegung der Vertragsklausel.

aa) Bei den Bestimmungen des Arbeitsvertrags handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Hierauf lassen bereits Inhalt und äußeres Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung schließen. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie

der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (BAG 21. November 2024 – 6 AZR 16/24 – Rn. 24; 12. Juni 2024 – 4 AZR 202/23 – Rn. 21; 28. Juni 2023 – 5 AZR 9/23 – Rn. 20 ff.).

bb) Danach haben die Parteien eine von § 7 Abs. 3 BUrlG und § 28 Abs. 7 Satz 3 und 4 AVR-DW-EKD (nunmehr AVR-DD) abweichende Regelung zum (Nicht-)Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs bei einer langandauernden Erkrankung des Arbeitnehmers getroffen. § 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags nimmt den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub zugunsten der Klägerin ausdrücklich von einem Verfall am Ende des Übertragungszeitraums aus, wenn diese infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit daran gehindert war, ihn innerhalb des Übertragungszeitraums zu nehmen. Hierbei handelt es sich um eine gegenüber den vertraglich in Bezug genommenen Arbeitsvertragsrichtlinien eigenständige Regelung.

(1) Nach dem Wortlaut der Klausel bestehen daran keine Zweifel. Sie bestimmt, dass der aus dem Vorjahr übertragene Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub, den der Arbeitnehmer infolge einer ärztlich nachgewiesenen, krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April des Folgejahres nehmen konnte, fortbesteht. Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt damit im Falle einer Langzeiterkrankung über den Übertragungszeitraum hinaus aufrechterhalten. Ein späterer Verfallzeitpunkt ist nicht vorgesehen. Stattdessen ordnet § 7 Abs. 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags an, dass der nach § 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags aufrecht erhaltene Urlaub abzugelten ist, wenn er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses – unabhängig davon, wann diese eintritt – nicht genommen werden kann.

(2) Die Vereinbarung in § 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags kann auch nicht als deklaratorische Regelungen interpretiert werden, die lediglich die bei Vertragsschluss noch einschlägige, im Anschluss an die Schultz-Hoff-Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (vgl. EuGH 20. Januar 2009 – C-350/06 und C-520/06 – [Schultz-Hoff] Rn. 43, 49) ergangene Rechtsprechung (vgl. BAG 24. März 2009 – 9 AZR 983/07 – Rn. 57 ff., BAGE 130, 119) beschreiben und unter dem Vorbehalt einer Änderung der Judikatur stehen sollte. Der Wortlaut bietet hierfür keinen Anhaltspunkt. Der verständige Arbeitnehmer darf die vom Beklagten gestellte Klausel beim Wort nehmen und damit so verstehen, dass der wegen Krankheit über den 30. April des Folgejahres fortbestehende Urlaub nicht verfallen soll. Das Auslegungsergebnis folgt unabhängig von der durch die Revision gerügten Annahme des Landesarbeitsgerichts, § 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags könne als soziales Zugeständnis eines christlichen Arbeitgebers an seine Mitarbeiter aufgefasst werden, allein aus einer Würdigung der Vertragsklausel anhand objektiver Kriterien.

(3) Entgegen der Auffassung der Revision besteht nach der zweifelsfreien, inhaltlich eigenständigen Bestimmung in § 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags kein Raum dafür, „ergänzend“ auf die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Bestimmungen des § 28 Abs. 7 AVR-DW-EKD (nunmehr AVR-DD) zum Verfall von Urlaub zurückzugreifen.

(a) Bezieht ein Arbeitgeber in einem Formulararbeitsvertrag die bei ihm geltenden kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien mit einer uneingeschränkten Bezugnahmeklausel in das Arbeitsverhältnis ein, wird damit für die beteiligten Verkehrskreise erkennbar, dass das Arbeitsverhältnis umfassend nach diesen Regelungen gestaltet werden soll. Nur bei Vorliegen

besonderer Anhaltspunkte ist die Annahme gestattet, mit weiteren Regelungen des Arbeitsvertrags solle eine – konstitutive – Besser- oder Schlechterstellung gegenüber diesen Arbeitsvertragsrichtlinien vereinbart werden (vgl. BAG 21. November 2024 – 6 AZR 16/24 – Rn. 28; vgl. für einzelvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge BAG 20. März 2024 – 5 AZR 161/23 – Rn. 19; 28. Juni 2023 – 5 AZR 9/23 – Rn. 26 ff. mwN).

(b) Derartige besondere Anhaltspunkte für eine Abweichung von den Arbeitsvertragsrichtlinien sind vorliegend gegeben. Die Parteien haben in § 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags eine von § 28 Abs. 7 AVR-DW-EKD (nunmehr AVR-DD) abweichende Systematik für den Verfall von Urlaub gewählt, die – mit Ausnahme von Langzeiterkrankungen – zu einem früheren Erlöschen von Urlaubsansprüchen führt. Während der Urlaub nach dem Arbeitsvertrag grundsätzlich bereits verfällt, wenn er nicht im laufenden Kalenderjahr (vgl. § 7 Abs. 2 Satz 1 Arbeitsvertrag) bzw. innerhalb der ersten vier Monate des Folgejahres (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 2 Arbeitsvertrag) genommen wird, kann der Urlaub nach § 28 Abs. 7 AVR-DW-EKD (nunmehr AVR-DD) erst erlöschen, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht bis Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums antritt. Somit verfällt der Urlaub nach der arbeitsvertraglichen Regelung bereits tageweise bis zum Erreichen des jeweiligen Stichtags, nach den Arbeitsvertragsrichtlinien dagegen geschieht dies erst mit Ablauf des Urlaubsjahres bzw. Übertragungszeitraums. Die Arbeitsvertragsrichtlinien verzichten zudem auf eine mit § 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags vergleichbare Regelung, die gesetzliche Urlaubsansprüche im Fall einer langandauernden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vom Verfall ausnimmt. Dies lässt nur den Schluss zu, dass die dazu im Arbeitsvertrag ausdrücklich getroffene Bestimmung diesen Sachverhalt abschließend regelt.

d) Diese Auslegung der Bestimmung des § 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags steht im Einklang mit den Vorgaben des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG. Die Festlegung einer Übertragungsfrist, die den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG begrenzt, obliegt den Mitgliedstaaten. Gemäß Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG treffen diese die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind. Zu diesen Maßnahmen zählt auch die Bestimmung einer Übertragungsfrist, wie sie der deutsche Gesetzgeber in § 7 Abs. 3 BUrlG geregelt hat. Der Gerichtshof der Europäischen Union überprüft lediglich, ob die vom betreffenden Mitgliedstaat festgelegte Übertragungsfrist den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub beeinträchtigen kann, legt sie jedoch nicht selbst fest (EuGH 9. November 2023 – C-271/22 bis C-275/22 – [Keolis Agen] Rn. 32). Dabei hat er die Regel aufgestellt, dass Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub grundsätzlich nicht erlöschen können. Hiervon dürfen die Mitgliedstaaten ausnahmsweise abweichen, wenn dies durch „besondere Umstände“, zu denen eine Kumulation von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren aufgrund einer Langzeiterkrankung gehört, gerechtfertigt ist. Sie erlaubt die Interpretation des § 7 Abs. 3 BUrlG, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub, den der Arbeitnehmer infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres nehmen konnte, bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit zwar unter besonderen Umständen mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres untergeht (vgl. EuGH 22. September 2022 – C-518/20 und C-727/20 – [Fraport] Rn. 35; 29. November 2017 – C-214/16 – [King] Rn. 53 f. mwN), verbietet aber keine für den Arbeitnehmer günstigeren individual- oder kollektivrechtlichen Regelungen. Entgegen der Auffassung der Revision folgt der Verfall

gesetzlicher Urlaubsansprüche bei einer langandauernden Erkrankung nicht bereits unmittelbar und zwingend aus dem Unionsrecht.

e) Eine Unwirksamkeit des in § 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags geregelten Ausschlusses des Verfalls gesetzlichen Urlaubs bei Langzeiterkrankungen ergibt sich auch nicht aus dem kirchlichen Arbeitsrecht. Der Beklagte hat und konnte als kirchlicher Arbeitgeber in den durch das säkulare Recht gesetzten Grenzen Arbeitsverträge abschließen, die keine oder nur eine eingeschränkte Bezugnahme auf kirchliches Arbeitsrecht wie die AVR-DW-EKD (nunmehr AVR-DD) vorsahen (vgl. im Einzelnen BAG 24. Mai 2018 – 6 AZR 308/17 – Rn. 37 ff. mwN, BAGE 163, 56). Sollte die Vertragspraxis des Beklagten gegen die Satzung des Diakonischen Werks verstoßen, hätte dies bezogen auf die streitgegenständlichen Urlaubsansprüche der Klägerin keine Auswirkungen. Die einschlägige Satzung verpflichtet nur die Mitglieder, die kirchenrechtliche Ordnung zu wahren und den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen im Sinne einer einheitlichen Handhabung Geltung zu verschaffen, wirkt selbst jedoch nicht unmittelbar auf den Inhalt der Arbeitsverträge ein.

f) Die Auslegung des Arbeitsvertrags der Parteien nach staatlichem Recht verletzt schließlich auch nicht verfassungsrechtliche Rechte des Beklagten. Das Selbstverwaltungs- und Selbstbestimmungsrecht der Kirche (Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV) steht zwar nicht nur dieser selbst entsprechend ihrer rechtlichen Verfasstheit, sondern allen ihr in bestimmter Weise zugeordneten Institutionen, Gesellschaften, Organisationen und Einrichtungen, wenn und soweit sie nach dem glaubensdefinierten Selbstverständnis der Kirche ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, Auftrag und Sendung der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen (BVerfG 22. Oktober 2014 – 2 BvR 661/12 – Rn. 91, 102, BVerfGE 137, 273; BAG 6. Dezember 1990 – 6 AZR 159/89 – zu II 2 a der Gründe, BAGE 66, 314), und damit auch dem Beklagten zu. Es beinhaltet das Recht der Kirchen, sich selbstbestimmt dafür zu entscheiden, die Dienstverhältnisse ihrer Beschäftigten inhaltlich durch Arbeitsvertragsrichtlinien auszugestalten. Damit korrespondiert die Verpflichtung der Gerichte, unter Achtung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts den Arbeitsvertragsrichtlinien zur praktischen Wirksamkeit zu verhelfen. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht geht aber nicht so weit, dass eine Ausklammerung aus der staatlichen Rechtsordnung im Sinne rechtsfreier Räume anzunehmen wäre. Die Verfassungsgarantie begründet im Gegenteil eine das kirchliche Selbstbestimmungsrecht respektierende Sonderstellung innerhalb der staatlichen Rechtsordnung (vgl. BVerfG 9. Dezember 2008 – 2 BvR 717/08 – Rn. 4). Bedienen sich die Kirchen – wie vorliegend der Beklagte durch eine von den AVR-DW-EKD (nunmehr AVR-DD) abweichende Vertragsgestaltung – jedermann offenstehender privatautonomer Gestaltungsformen, unterliegen sie daher unter Berücksichtigung ihres Selbstverwaltungs- und Selbstbestimmungsrechts den zwingenden Vorgaben staatlichen Arbeitsrechts (vgl. BAG 5. Oktober 2023 – 6 AZR 210/22 – Rn. 29, BAGE 182, 46).

III.

Die an die Klägerin zu zahlende Urlaubsabgeltung für 144 Arbeitstage beläuft sich bei einem – zwischen den Parteien außer Streit stehenden – Tagessatz von 117,42 Euro brutto pro Urlaubstag auf einen Betrag iHv. 16.908,92 Euro brutto.

IV.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin nach § 291 iVm. § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB zu Recht Prozesszinsen seit dem 24. August 2023 zugesprochen. Das auf die Abgeltung des streitgegenständlichen Urlaubs bezogene Prozessrechtsverhältnis ist zwischen den Parteien am 23. August 2023 begründet worden, als dem Beklagten die Klageschrift vom 18. August 2023 zugestellt worden ist. Der Zinsanspruch besteht gemäß § 187 Abs. 1 BGB ab dem Tag nach der Zustellung (BAG 20. August 2019 – 9 AZR 41/19 – Rn. 29, BAGE 167, 319).

V.

Der Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Entscheidung 4 – BAG Urt. v. 8.5.2025 – 8 AZR 299/24:

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. August 2024 – 6 SLa 257/24 – wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

Die Parteien streiten über eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters und/oder einer Schwerbehinderung.

Die Beklagte ist eine kommunale Körperschaft des öffentlichen Rechts im Land Nordrhein-Westfalen und führt eine Volkshochschule in einem Zweckverband. Sie ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband. In dem einschlägigen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) heißt es auszugsweise:

„§ 33

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1)

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

a)

mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,

...

(5)

Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.“

Unter dem 2. Februar 2023 schrieb die Beklagte eine nach der „Entgeltgruppe 6 TVöD“ vergütete Stelle als Sachbearbeiter/in für die Verwaltung der Volkshochschule (m/w/d) in

Vollzeit oder Teilzeit (30 bis 39 Wochenstunden) aus. Sie bat um Einreichung der Bewerbung bis zum 24. Februar 2023 „online“ an ein angegebenes E-Mail-Postfach ihrer Verwaltungsleiterin. Das Entgelt der Entgeltgruppe 6 Stufe 1 belief sich nach der vom 1. April 2022 bis zum 29. Februar 2024 gültigen Anlage A zum TVöD-V auf monatlich 2.683,45 Euro brutto. Die Ausschreibung enthält einen Hinweis auf eine Befristung der Stelle für die Dauer von 24 Monaten bei möglicher „Übernahme“. Im Weiteren heißt es dort – auszugsweise – wie folgt:

„Sie bringen mit:

-

eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung, gerne zur/zum Verwaltungsfachangestellten

-

mehrfache Berufserfahrung, wünschenswert in einer öffentlichen Einrichtung

-

ein hohes Maß an sozialer Kompetenz (Kommunikations- und Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit)

-

strukturierte und eigenständige Arbeitsweise

-

Freude im Umgang mit Menschen und einem vielseitigen Arbeitsfeld

... Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.“

Der am 14. Mai 1956 geborene und mit einem Grad von 60 als schwerbehinderter Mensch anerkannte Kläger ist ausgebildeter Großhandelskaufmann. Er bewarb sich mit auf dem Postweg übersandtem Schreiben vom 6. Februar 2023, in dem er auf seine Schwerbehinderung hinwies und dem ua. ein Lebenslauf und Zeugnisse beifügt waren, auf die ausgeschriebene Stelle. Zugleich gab er an, dass ihm aufgrund einer technischen Störung eine elektronische Übermittlung der Bewerbung nicht möglich sei.

Am 27. März 2023 stellte die Beklagte eine 1976 geborene Bewerberin befristet für die Zeit vom 1. Mai 2023 bis zum 30. April 2024 auf der ausgeschriebenen Stelle ein. Dem Kläger erteilte sie mit E-Mail vom 6. April 2023 eine Absage. Bereits im Zeitpunkt der Einreichung seiner Bewerbung hatte der Kläger die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (im Folgenden Regelaltersgrenze) überschritten. Demgegenüber hatten alle anderen 23 Personen, die sich auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle bewarben, die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht.

Mit Schreiben vom 17. und vom 22. April 2023 bat der Kläger die Beklagte um Auskunft über die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bzw. über die Gründe für die Bewerbungsabsage, erhielt hierauf jedoch keine Antwort. Mit Schreiben vom 13. Mai 2023 verlangte er unter Berufung auf einen Verstoß gegen die Einladungspflicht gemäß § 165 Satz 3 SGB IX die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG iHv. 8.176,98 Euro. Die Beklagte wies die Forderung zurück.

Mit seiner am 14. August 2023 beim Arbeitsgericht eingereichten und der Beklagten am 16. August 2023 zugestellten Klage hat der Kläger sein Entschädigungsverlangen weiterverfolgt. Er hat geltend gemacht, die Beklagte habe ihn im Bewerbungsverfahren sowohl wegen seiner Schwerbehinderung als auch wegen seines Alters unzulässig benachteiligt. Nach § 165 Satz 3 SGB IX hätte er zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden müssen, was unterblieben sei. Danach sei zu vermuten, dass die Bewerbungsabsage wegen seiner Schwerbehinderung erfolgt sei. Das Erreichen der Regelaltersgrenze, auf das sich die Beklagte zwischenzeitlich berufe, lasse die Einladungspflicht nicht entfallen. Im Übrigen indiziere der dahin gehende Vortrag eine Benachteiligung auch wegen seines Alters. Hinsichtlich beider Gründe habe die Beklagte die zu vermutende Benachteiligung nicht widerlegt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Entschädigung iHv. 8.176,98 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das seine Entschädigungsklage abweisende arbeitsgerichtliche Urteil zu Recht zurückgewiesen.

I.

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

1. Der persönliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist zwar eröffnet. Der Kläger ist als Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis Beschäftigter iSv. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG. Dies folgt bereits aus dem Umstand, dass er eine Bewerbung eingereicht hat. Auf eine – von der Beklagten in Abrede gestellte – „subjektive Ernsthaftigkeit“ der Bewerbung kommt es insoweit nicht an. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG enthält einen formalen Bewerberbegriff (vgl. BAG 19. Dezember 2019 – 8 AZR 2/19 – Rn. 22 mwN, BAGE 169, 217). Die Beklagte ist Arbeitgeberin iSv. § 6 Abs. 2 AGG.

2. Der Kläger hat den Entschädigungsanspruch auch frist- und formgerecht geltend gemacht und eingeklagt (§ 15 Abs. 4 AGG, § 61b Abs. 1 ArbGG). Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

3. Die Voraussetzungen des § 15 Abs. 2 AGG liegen aber nicht vor. Es fehlt an dem dafür erforderlichen Verstoß der Beklagten gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 iVm. § 1 AGG bzw. – soweit es um eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung des Klägers geht – iVm. § 164 Abs. 2 Satz 2 SGB IX.

a) Die Beklagte hat den Kläger nicht wegen seines Alters unzulässig benachteiligt.

aa) Der Kläger wurde allerdings wegen seines Alters unmittelbar iSv. § 3 Abs. 1 AGG benachteiligt (vgl. BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 12 mwN). Nach ihrem eigenen Vorbringen hat die Beklagte die Bewerbung des Klägers wegen des Erreichens der Regelaltersgrenze nicht berücksichtigt und letztlich abgelehnt.

bb) Die danach auf den Grund des Alters gestützte Zurückweisung der Bewerbung ist nicht nach § 10 Satz 3 AGG gerechtfertigt. Die Beklagte beruft sich weder auf eine Höchstaltersgrenze für die Einstellung iSv. § 10 Satz 3 Nr. 3 AGG noch auf eine Rechtfertigung nach § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG (vgl. BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 13).

cc) Die unterschiedliche Behandlung des Klägers wegen seines Alters ist aber nach § 10 Satz 1 iVm. Satz 2 AGG zulässig.

(1) Der Kläger hatte im Zeitpunkt seiner Bewerbung – unstreitig – die für im Jahr 1956 geborene Versicherte gemäß § 35 iVm. § 235 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Abs. 2 SGB VI maßgebliche Regelaltersgrenze (zehn Monate nach Vollendung des 65. Lebensjahrs) überschritten und bezog eine Altersrente.

(2) Hiervon ausgehend ist die unterschiedliche Behandlung des Klägers wegen seines Alters iSv. § 10 Satz 1 AGG objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt.

(a) Für die Konkretisierung des in § 10 Satz 1 AGG enthaltenen Begriffs des legitimen Ziels ist auf Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG zurückzugreifen (BAG 11. August 2016 – 8 AZR 4/15 – Rn. 104 mwN, BAGE 156, 71). Legitime Ziele sind demnach nur solche, die mit der Beschäftigungspolitik, dem Arbeitsmarkt und der beruflichen Bildung im Zusammenhang stehen, und damit nur rechtmäßige Ziele aus dem Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik (BAG 26. Januar 2017 – 8 AZR 848/13 – Rn. 111 mwN). Sie stehen als „sozialpolitische Ziele“ im Allgemeininteresse (zum Ganzen: BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 16; 31. März 2022 – 8 AZR 238/21 – Rn. 22 mwN).

(b) Bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist anerkannt, dass Altersgrenzen iSd. § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG individualvertraglich oder kollektiv-rechtlich wirksam vereinbart werden können (BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 17; vgl. 31. März 2022 – 8 AZR 238/21 – Rn. 25 mwN). Das legitime Ziel liegt insoweit in der besseren Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen mittels einer Förderung des Zugangs jüngerer Menschen zur Beschäftigung. Angesichts der demographischen Entwicklung und des Mangels von Berufseinsteigern in bestimmten Branchen ist dieses Ziel nicht schematisch iSd. bloßen

Eröffnung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Jüngere zu verstehen. Jüngeren Menschen soll mit dem Ausscheiden Älterer aus dem Erwerbsleben auch ermöglicht werden, die Berufserfahrung anzusammeln, die im Wege eines beruflichen Aufstiegs zu erweiterten Gestaltungsmöglichkeiten (zB in Führungspositionen) und höherer Vergütung führen kann. Dies ist Teil der Generationengerechtigkeit und dient letztlich der gesamten Gesellschaft (BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – aaO, mwN).

(c) Danach hat der Senat bereits erkannt, dass das legitime Ziel der ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen auch die Verweigerung der Wiedereinstellung eines aufgrund einer Altersgrenze bereits ausgeschiedenen Beschäftigten rechtfertigen kann. Die hiermit verbundene Zielsetzung ist mit den Zielen einer Regelung iSv. § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG identisch. Es geht sowohl bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als auch bei der Verweigerung einer Einstellung wegen des Überschreitens einer einzelvertraglich oder kollektivrechtlich festgelegten Altersgrenze um die Förderung der beruflichen Entwicklung jüngerer Menschen (BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 18). Für die Legitimität eines solchen Ziels macht es zudem keinen Unterschied, ob die an das Erreichen bzw. Überschreiten der Regelaltersgrenze geknüpfte Verweigerung der Einstellung eine Person betrifft, die zuvor aufgrund einer einschlägigen Altersgrenzenregelung aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber ausgeschieden ist, oder die Ablehnung der Einstellung sich auf einen Bewerber bezieht, bei dem dies nicht der Fall ist (vgl. BAG 31. März 2022 – 8 AZR 238/21 – Rn. 23 ff.).

(d) Der Zielsetzung der ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen entsprechen die einschlägigen Regelungen des TVöD-V, an den die Beklagte als Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband gebunden ist.

(aa) Der TVöD-V sieht zwar keine generelle Höchstaltersgrenze für die Begründung von Arbeitsverhältnissen vor. § 33 Abs. 1 Buchst. a Halbs. 1 TVöD-V, der mangels abweichender Regelungen im Landesbezirklischen Tarifvertrag zum TVöD im Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen (TVöD-NRW) einschlägig ist, ordnet aber die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses „mit Ablauf des Monats [an], in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat“. Dies ist der im Allgemeininteresse liegende Grundsatz (zum wortgleichen § 33 Abs. 1 Buchst. a Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder [TV-L] vgl. BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 20).

(bb) Dieser Grundsatz wird durch die in § 33 Abs. 1 Buchst. a Halbs. 2 TVöD-V eröffnete Möglichkeit des vereinbarungsgemäßen – ggf. auch mehrfachen – Hinausschiebens des Beendigungszeitpunkts nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze nicht in Frage gestellt. Diese Möglichkeit bildet eine Ausnahme und dient nicht primär dem Interesse der betroffenen Arbeitnehmer am Verbleib im Berufsleben. Zweck der im Tarifvertrag in Bezug genommenen Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI ist es vielmehr sicherzustellen, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber reagieren können, wenn eine Nachbesetzung der entsprechenden Stelle nicht nahtlos erfolgen kann oder wenn Arbeitnehmer laufende Projekte mit ihrer Sachkunde erfolgreich zum Abschluss bringen oder neu eingestellte, jüngere Kollegen in ihre Tätigkeit einarbeiten sollen (vgl. BT-Drs. 18/1489 S. 25). Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts bei Erreichen der Regelaltersgrenze wird durch § 33 Abs. 1 Buchst. a Halbs. 2 TVöD-V iVm. § 41 Satz 3 SGB VI

aber nicht begründet und ist auch aus dem Unionsrecht nicht herzuleiten (vgl. BAG 31. März 2022 – 8 AZR 238/21 – Rn. 26; EuGH 28. Februar 2018 – C-46/17 – [John] Rn. 33).

(cc) Zwar kommt nach § 33 Abs. 5 Satz 1 TVöD-V die Weiterbeschäftigung eines nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V ausgeschiedenen Beschäftigten in Betracht und besteht die Möglichkeit der Wiedereinstellung unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage (vgl. BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 20; 8. Dezember 2010 – 7 AZR 438/09 – Rn. 54, BAGE 136, 270). Die kurze Kündigungsfrist in § 33 Abs. 5 Satz 2 TVöD-V verdeutlicht aber, dass die Tarifvertragsparteien keine dauerhafte Weiterbeschäftigung bereits ausgeschiedener Beschäftigter vor Augen hatten, sondern nur deren vorübergehende Weiterbeschäftigung bei besonderem Bedarf. § 33 Abs. 5 TVöD-V eröffnet demnach die Wiedereinstellung bereits ausgeschiedener Beschäftigter bei einem solchen Bedarf und fehlenden – hinreichend qualifizierten – jüngeren Bewerbern (idS bereits BAG 31. März 2022 – 8 AZR 238/21 – Rn. 27). Ansonsten ist die Verweigerung einer Wiedereinstellung wegen des Überschreitens der Regelaltersgrenze nach der tarifvertraglichen Konzeption grundsätzlich zulässig, denn anderenfalls würde der Zweck dieser Altersgrenze unterlaufen (zu § 33 Abs. 5 TV-L vgl. BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 21).

(e) Der Zielsetzung einer ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen entsprechen auch die Entscheidung der Beklagten, grundsätzlich keine „externen“ Bewerber einzustellen, die die Regelaltersgrenze bereits erreicht haben, und die darauf gründende Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Klägers.

(aa) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Beklagte mit dieser Entscheidung bzw. Maßnahme die gleichen Ziele verfolgt, wie die Tarifvertragsparteien mit der tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung, insbesondere als Teil der Generationengerechtigkeit vermehrt jüngere Bewerber einzustellen. Die von der Beklagten bei der Behandlung der Bewerbung des Klägers entwickelten Vorstellungen und Absichten sind subjektive Tatsachen. Die dahin gehenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind für den Senat bindend (§ 559 Abs. 2 ZPO), soweit dagegen kein zulässiger und begründeter Revisionsangriff geführt wird. Das ist nicht der Fall. Im Übrigen ist bei einem Arbeitgeber, der sich für die Zurückweisung eines Bewerbers wegen des Überschreitens der Regelaltersgrenze auf seine unmittelbare Bindung an eine tarifvertragliche Altersgrenzenregelung beruft, regelmäßig davon auszugehen, dass er sich die Ziele einer solchen Regelung zu eigen macht und damit das Ziel der Förderung der Berufschancen jüngerer Menschen tatsächlich verfolgt. Für die Legitimität dieses Ziels kommt es auf die beim Arbeitgeber konkret vorhandene Altersstruktur nicht an.

(bb) Entgegen der Auffassung der Revision ist der Beklagten die Berufung auf das legitime Ziel der Förderung der Berufschancen jüngerer Menschen nicht deshalb verwehrt, weil sie dieses weder in der Stellenausschreibung benannt noch dem Kläger auf dessen vorgerichtliche Anfrage die Gründe für die Ablehnung seiner Bewerbung mitgeteilt hat. Tarifvertragliche Altersgrenzen werden in sämtlichen Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes seit Langem ohne wesentliche Änderungen unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage vereinbart. Vor diesem Hintergrund muss ein Bewerber, der sich bei einem öffentlichen Arbeitgeber bewirbt, damit rechnen, dass dieser sich bei der Entscheidung über eine Stellenbesetzung an den Zielen einer für ihn einschlägigen Altersgrenzenregelung orientiert.

(f) Die Zielsetzung der ausgewogenen Verteilung der Beschäftigungschancen zwischen den Generationen ist auch iSv. § 10 Satz 1 AGG objektiv und angemessen (vgl. BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 22 mwN; EuGH 2. April 2020 – C-670/18 – [Comune di Gesturi] Rn. 39).

(3) Die Ablehnung der Bewerbung des Klägers wegen Erreichens der Regelaltersgrenze ist nach § 10 Satz 2 AGG unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls gerechtfertigt. Das Mittel zur Erreichung des nach § 10 Satz 1 AGG legitimen Ziels der Generationengerechtigkeit ist angemessen und erforderlich.

(a) § 10 Satz 2 AGG verlangt bezogen auf das konkret angestrebte Ziel, dass die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Dabei sind in unionsrechtskonformer Auslegung von § 10 Satz 2 AGG die Mittel nur dann angemessen und erforderlich, wenn sie es erlauben, das mit der unterschiedlichen Behandlung verfolgte Ziel zu erreichen, ohne zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen derjenigen Personen zu führen, die wegen ihres Alters benachteiligt werden, und die Maßnahme nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung des angestrebten Ziels notwendig ist (BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 24; 11. August 2016 – 8 AZR 4/15 – Rn. 105 mwN, BAGE 156, 71).

(b) Demnach hat der Senat bereits für den Fall, in dem es um die Wiedereinstellung eines vormaligen Beschäftigten geht, der die Regelaltersgrenze bereits überschritten hat und der zunächst aufgrund einer tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung wie in § 33 Abs. 1 Buchst. a Halbs. 1 TVöD-V aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, die altersbedingte Ablehnung des Bewerbers als gerechtfertigt angesehen, wenn einer für den Arbeitgeber geltenden Regelung zur Altersgrenze die Wirkung genommen würde. Dies wiederum ist – unabhängig von der finanziellen Situation des Bewerbers – der Fall, wenn der Personalbedarf durch die Einstellung eines anderen Bewerbers gedeckt werden kann, der die vorgesehene Altersgrenze noch nicht erreicht hat und der die geforderte Qualifikation aufweist (BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 25 f.; zustimmend MüKoBGB/Thüsing 10. Aufl. AGG § 10 Rn. 21; in Teilen ablehnend Fieberg ZTR 2025, 63, 65 f.).

(c) Ausdrücklich offen gelassen hat der Senat zwar, ob diese Grundsätze auch dann anzuwenden sind, wenn es, wie im vorliegenden Fall, nicht um eine Wiedereinstellung iSv. § 33 Abs. 5 TVöD-V, sondern um die Einstellung eines Bewerbers geht, der die Regelaltersgrenze zwar überschritten hat, der aber vor Erreichen dieser Grenze nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stand und entsprechend nicht aufgrund der tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung aus einem Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ausgeschieden ist (vgl. BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 27). Diese, bisher vom Bundesarbeitsgericht auch nicht anderweitig entschiedene Frage (vgl. BAG 31. März 2022 – 8 AZR 238/21 – Rn. 21 ff., insoweit [unter Rn. 31] mwN zum seinerzeitigen Meinungsstand) ist zu bejahen. Hinsichtlich der Anforderungen an die Rechtfertigung der Ablehnung einer (Wieder-)Einstellung ist regelmäßig auch nicht danach zu differenzieren, ob ein Arbeitsvertrag geschlossen werden soll, der – außerhalb der Altersgrenze – befristet oder unbefristet ist (ebenfalls offen gelassen durch: BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 27; 31. März 2022 – 8 AZR 238/21 – Rn. 34 f.).

(aa) Die Regelungen in § 33 Abs. 1 Buchst. a und Abs. 5 TVöD-V beziehen sich zwar nicht unmittelbar auf den Sachverhalt der Einstellung eines „externen“ Bewerbers im Rentenalter, dh. einer Person, die nicht aufgrund der tarifvertraglichen Altersgrenze aus einem vorherigen

Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber ausgeschieden ist. Dem tarifvertraglichen Regelungssystem ist aber die Wertung der Tarifvertragsparteien zu entnehmen, dass vorhandene Arbeitsplätze im Interesse einer gerechten Beschäftigungsverteilung unter den Generationen möglichst mit Arbeitnehmern besetzt werden sollen, die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben.

(bb) Unter Berücksichtigung dieser Wertung ist die Ablehnung eines Bewerbers, der die Regelaltersgrenze bereits erreicht hat, aber auch unabhängig von einem zuvor bestehenden Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber dann iSv. § 10 Satz 2 AGG angemessen und erforderlich, wenn der Personalbedarf auf der ausgeschriebenen Stelle durch Einstellung eines Bewerbers gedeckt werden kann, der die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht hat. Wäre der an die tarifvertragliche Altersgrenze gebundene Arbeitgeber unter der genannten Prämisse lediglich berechtigt, wegen des Überschreitens der Regelaltersgrenze eine Wiedereinstellung iSv. § 33 Abs. 5 AGG abzulehnen, nicht jedoch aus dem gleichen Grund die Einstellung eines „externen“ Bewerbers zurückzuweisen, ließe sich das mit der Altersgrenze angestrebte Ziel, die Chancen Jüngerer auf Eingliederung in das Erwerbsleben oder auf berufliche Entwicklung zu verbessern, nicht effektiv, kohärent und systematisch verfolgen (vgl. Bayreuther NJW 2012, 2758, 2759; Breier/Dassau TVöD Stand April 2025 Teil B 1 § 33 Rn. 413; dies. TV-L Stand April 2025 Teil B 1 § 33 Rn. 1201 f.). Das gilt umso mehr für Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes. Angesichts deren Bindung an Art. 33 Abs. 2 GG bestünde das nicht unerhebliche Risiko, dass sie unter Berücksichtigung der Qualifikation, die bei einem anderen Arbeitgeber aufgrund einer Altersgrenzenregelung ausgeschiedene Bewerber mitbringen, solche Bewerber unter Eignungsgesichtspunkten bei der Stellenbesetzung gegenüber jüngeren Mitbewerbern vorrangig berücksichtigen müssten. Es liegt auf der Hand, dass sich dann die Ziele einer tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung deutlich schwerer erreichen ließen.

(cc) Grundsätzlich keine Rolle spielt dabei, ob die Einstellung auf der ausgeschriebenen Stelle im Rahmen eines – jenseits von § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V – befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrags erfolgen soll. Auch die Beschäftigung in einem befristeten Arbeitsverhältnis bietet Jüngeren typischerweise die Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln. Die Chance, sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu bewähren, kann zudem die Aussichten des Betroffenen auf eine ggf. mögliche unbefristete Anschlussbeschäftigung verbessern. Dieser Beurteilung steht die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union, wonach bei „isolierten Beschäftigungen“, die befristet sind und dem Betroffenen keine Möglichkeit zur beruflichen Entwicklung geben, in Zweifel zu ziehen ist, ob sie dem Ziel der Förderung der Berufschancen jüngerer Menschen gerecht werden (EuGH 2. April 2020 – C-670/18 – [Comune di Gesturi] Rn. 47), nicht entgegen. Diese bezieht sich auf die Möglichkeit der Erbringung ehrenamtlicher Leistungen durch Auftragnehmer im Rahmen der Vergabe von Aufträgen durch öffentliche Verwaltungen (vgl. BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 33). Eine solche Tätigkeit ist bezogen auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in einem befristeten Arbeitsverhältnis regelmäßig nicht vergleichbar.

(dd) Die Zurückweisung eines „externen“ Bewerbers, der die Regelaltersgrenze überschritten hat, stellt sich bei Vorhandensein eines jüngeren und dem Stellenprofil entsprechenden Bewerbers auch grundsätzlich iSv. § 10 Satz 2 AGG als angemessen dar. Zwar ist nicht zu übersehen, dass die Berechtigung des Arbeitgebers, unter der genannten Voraussetzung die Bewerbung einer Person nach Überschreiten der Regelaltersgrenze abzulehnen, für die

betroffenen älteren Menschen die Aussichten, sich bei einem an eine tarifvertragliche Altersgrenze gebundenen Arbeitgeber erfolgreich zu bewerben, je nach dem Bewerberumfeld erheblich einschränken kann. Die damit verbundene Beeinträchtigung ihres schutzwürdigen Interesses, ungeachtet der erreichten Regelaltersgrenze einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, ist aber in Abwägung mit dem im Allgemeininteresse liegenden Ziel, eine ausgewogene Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen zu erreichen, hinzunehmen. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung geht, auch unter Beachtung des durch Art. 15 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) gewährleisteten Rechts zu arbeiten und des Ziels des Unionsgesetzgebers, die Teilnahme älterer Menschen am Berufsleben besonders zu fördern (vgl. dazu: EuGH 2. April 2020 – C-670/18 – [Comune di Gesturi] Rn. 44; 5. Juli 2012 – C-141/11 – [Hörnfeldt] Rn. 37), bei konkret bestehender Möglichkeit zur Einstellung eines geeigneten jüngeren Bewerbers nicht über das hinaus, was zur Erreichung des legitimen Ziels der Verbesserung der Berufschancen jüngerer Menschen erforderlich ist (vgl. MüKoBGB/Thüsing 10. Aufl. AGG § 10 Rn. 21; im Ausgangspunkt auch BeckOK ArbR/Roloff Stand 1. März 2025 AGG § 10 Rn. 21a; aA Sievers in Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger jurisPK-BGB 10. Aufl. § 10 AGG Stand 1. Februar 2023 Rn. 87).

(d) Demnach war die Ablehnung der Bewerbung des Klägers in Übereinstimmung mit den Wertungen in § 33 Abs. 1 Buchst. a, Abs. 5 TVöD-V gerechtfertigt, weil eine wesentlich jüngere Bewerberin eingestellt werden konnte, die über die geforderte Formalqualifikation verfügte. Die Beklagte hatte die Bewerbung des Klägers auch erst abgelehnt, nachdem sie die Einstellungsentscheidung zugunsten der Mitbewerberin getroffen und mit dieser einen Arbeitsvertrag geschlossen hatte. Es ist zudem davon auszugehen, dass die Beklagte im Zusammenhang mit der Ablehnung von „externen“ Bewerbern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, das Ziel der gerechten Verteilung der Beschäftigungschancen unter den Generationen auch kohärent verfolgt. Dies wäre zwar in Zweifel zu ziehen, wenn sie sich trotz Vorhandenseins eines geeigneten jüngeren Bewerbers im Einzelfall vorbehalten hätte, einen ihr besonders geeignet erscheinenden älteren Bewerber, der die Regelaltersgrenze überschritten hat, einzustellen. Für einen dahin gehenden Vorbehalt fehlt es jedoch an Anhaltspunkten.

(aa) Auf die Arbeitsmarktlage im Einstellungszeitpunkt kommt es für die Angemessenheit der Bewerbungsabsage ebenso wenig an wie auf die Höhe der Altersrente des Klägers und dessen sonstige finanzielle Lage. Für die finanzielle Absicherung des Betroffenen gilt insoweit nichts anderes als beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund der Altersgrenze. Die Situation ist vergleichbar (BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 26 mwN).

(bb) Die sich aus der Schwerbehinderung als solche ergebende Schutzbedürftigkeit des Klägers führt ebenso wenig zur Unangemessenheit der mit dem Überschreiten der Regelaltersgrenze begründeten Bewerbungsabsage. Die Tarifvertragsparteien haben – im Einklang mit den legitimen Zielen der Altersgrenzenregelung – die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze unabhängig von einer Schwerbehinderung des Betroffenen angeordnet. Für die Einstellungssituation kann auch insoweit nichts Abweichendes gelten.

(cc) Der Kläger hat nicht geltend gemacht, dass er über eine bessere Qualifikation verfügt, als die eingestellte Mitbewerberin. Im Übrigen wäre dies auch nicht relevant, weil sich hieraus

keine unzulässige Benachteiligung wegen seines Alters ergeben könnte (vgl. BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 26).

b) Der Kläger wurde durch die Zurückweisung seiner Bewerbung auch nicht wegen seiner Schwerbehinderung unmittelbar benachteiligt.

aa) Das spezielle Benachteiligungsverbot des § 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verbietet eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung. Im Einzelnen gelten hierzu nach § 164 Abs. 2 Satz 2 SGB IX die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Zwischen der Benachteiligung und der Schwerbehinderung muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen (vgl. BAG 25. Januar 2024 – 8 AZR 318/22 – Rn. 9 mwN, BAGE 182, 354).

bb) Grundsätzlich trägt die Person, die einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG geltend macht, die Darlegungslast für das Vorliegen seiner Voraussetzungen. § 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen im Hinblick auf den Kausalzusammenhang jedoch eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes bzw. der Schwerbehinderung vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Es bedarf des Vortrags von Indizien, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes bzw. der Schwerbehinderung erfolgt ist. Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (BAG 25. Januar 2024 – 8 AZR 318/22 – Rn. 10 mwN, BAGE 182, 354).

cc) Der Kläger hat keine Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung dargelegt. Die unterbliebene Einladung zu einem Vorstellungsgespräch lässt eine solche hier nicht vermuten. Ein anderes Indiz für den reklamierten Kausalzusammenhang hat der Kläger nicht aufgezeigt. Soweit er sich auf eine unterbliebene vorgerichtliche Begründung der Ablehnungsentscheidung der Beklagten beruft, stellt dies keine Vermutungstatsache iSd. § 22 AGG dar.

(1) Nach § 165 Satz 1 SGB IX melden die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit ua. frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze. Nach § 165 Satz 3 SGB IX werden schwerbehinderte Menschen, die sich auf einen solchen Arbeitsplatz beworben haben, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Gemäß § 165 Satz 4 SGB IX ist eine Einladung entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Verstößt der Arbeitgeber gegen die in § 165 Satz 3 SGB IX geregelte Pflicht zur Einladung, begründet dies regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung, falls ihm die Schwerbehinderung des Bewerbers bekannt war oder er diese kennen musste (BAG 25. Januar 2024 – 8 AZR 318/22 – Rn. 12 mwN, BAGE 182, 354).

(2) Der Beklagten war zwar die Schwerbehinderung des Klägers aufgrund der Angaben in dessen Bewerbungsschreiben bekannt. Sie war jedoch in Anbetracht der Gründe, die eine Bewerbungsabsage wegen des Alters des Klägers rechtfertigten, nicht verpflichtet, diesen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

(a) Die Beklagte war allerdings nicht deshalb von der Einladungspflicht befreit, weil der Kläger iSv. § 165 Satz 4 SGB IX „offensichtlich“ fachlich nicht geeignet gewesen wäre. Dieser Ausnahmefall setzt voraus, dass der Bewerber unzweifelhaft nicht das fachliche Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle erfüllt. Bloße Zweifel an der fachlichen Eignung rechtfertigen es nicht, von einer Einladung abzusehen, da sich Zweifel im Vorstellungsgespräch ausräumen lassen können (BAG 27. August 2020 – 8 AZR 45/19 – Rn. 37, BAGE 172, 78). Darüber, dass dem Kläger gemessen an diesen Kriterien die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlte, besteht unter den Parteien kein Streit. Die Bewerbungsunterlagen lassen keinen gegenteiligen Schluss zu.

(b) Gleichwohl bestand für die Beklagte keine Einladungspflicht. Der Schutzzweck des § 165 Satz 3 SGB IX verlangt eine teleologische Reduktion dahin gehend, dass die Pflicht zur Einladung eines schwerbehinderten Bewerbers nicht besteht, wenn der Bewerber die Regelaltersgrenze überschritten hat und die Ablehnung seiner Bewerbung aus diesem Grund eine nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters darstellt.

(aa) Die teleologische Reduktion einer Vorschrift gehört zu den anerkannten Auslegungsgrundsätzen und ist als solche von Verfassungs wegen nicht zu beanstanden (vgl. BVerfG 30. März 1993 – 1 BvR 1045/89 ua. – zu C II 2 der Gründe mwN, BVerfGE 88, 145). Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass der – ausgehend vom Gesetzeszweck – zu weit gefasste Wortlaut eines Gesetzes auf den Anwendungsbereich reduziert wird, der der ratio legis entspricht (vgl. BAG 27. Januar 2022 – 6 AZR 216/21 – Rn. 20). Sie kommt allerdings nur in Betracht, wenn sich eine verdeckte Regelungslücke im Sinn einer planwidrigen Unvollständigkeit des Gesetzes feststellen lässt. Dies setzt voraus, dass sich die betreffende Vorschrift gemessen an ihrer zugrunde liegenden Regelungsabsicht in dem Sinn als unvollständig erweisen würde, dass sie einen erforderlichen Ausnahmetatbestand nicht aufweist und ihre wortgetreue Anwendung demnach zu zweckwidrigen Ergebnissen führen und das gesetzgeberische Ziel deutlich verfehlen würde (vgl. BAG 24. Mai 2023 – 7 ABR 21/21 – Rn. 22, BAGE 181, 102; 29. April 2021 – 8 AZR 276/20 – Rn. 36 mwN, BAGE 175, 25; BGH 18. Dezember 2015 – V ZR 269/14 – Rn. 11 mwN).

(bb) Nach diesen Grundsätzen ist § 165 Satz 3 SGB IX im dargestellten Sinn einschränkend auszulegen.

(aaa) § 165 Satz 3 SGB IX normiert die allgemein gültige Regel, wonach für öffentliche Arbeitgeber die Verpflichtung besteht, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Dieser Grundsatz schließt jedoch, wie § 165 Satz 4 SGB IX belegt, Ausnahmen nicht aus.

(bbb) Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers sollen sich um einen Arbeitsplatz bewerbende schwerbehinderte Menschen durch das in § 165 Satz 3 SGB IX vorgesehene Vorstellungsgespräch die Möglichkeit erhalten, ihre Chancen im Auswahlverfahren zu verbessern. Sie sollen die Chance haben, den Arbeitgeber von ihrer Eignung (im weitesten Sinn) zu überzeugen. Über die schriftlichen Bewerbungsunterlagen hinaus soll sich der Arbeitgeber ein Bild von der Persönlichkeit des Bewerbers, seinem Auftreten, seiner Leistungsfähigkeit und seiner Eignung machen. Weiter stellt das Vorstellungsgespräch auch ein geeignetes Mittel dar, um eventuelle Vorbehalte oder gar Vorurteile auszuräumen (vgl.

etwa: BAG 25. April 2024 – 8 AZR 143/23 – Rn. 32; 27. August 2020 – 8 AZR 45/19 – Rn. 41 mwN, BAGE 172, 78).

(ccc) Ist die Zurückweisung der Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen wegen Überschreitens der Regelaltersgrenze nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG zulässig, kann die Durchführung eines Vorstellungsgesprächs den gesetzgeberisch verfolgten Zweck, die Chancen des Bewerbers im Auswahlverfahren zu verbessern, nicht sinnvoll verwirklichen. Denn soweit der öffentliche Arbeitgeber im Stellenbesetzungsverfahren im Einklang mit den Wertungen einer für ihn geltenden tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung das legitime Ziel konsequent verfolgt, die Berufschancen jüngerer Bewerber zu verbessern, darf er einen schwerbehinderten Bewerber zwar nicht von vornherein aus dem Auswahlverfahren ausschließen. Ist aber ein jüngerer geeigneter Bewerber vorhanden, mit dem die ausgeschriebene Stelle besetzt werden kann, darf er die Nichtberücksichtigung eines – auch schwerbehinderten – Bewerbers allein mit dem Überschreiten der Regelaltersgrenze begründen (vgl. BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 30). Daran vermöchte selbst eine noch so erfolgreiche Präsentation des betroffenen schwerbehinderten Bewerbers in einem Vorstellungsgespräch nichts zu ändern. Die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch würde sich in einem solchen Fall als bloße Förmerei erweisen (vgl. [insoweit zum Fall eines offensichtlichen Einstellungs- bzw. Besetzungshindernisses aufgrund charakterlicher Mängel eines Bewerbers] BAG 27. August 2020 – 8 AZR 45/19 – Rn. 42, BAGE 172, 78).

Eine abweichende Beurteilung ist auch nicht deshalb geboten, weil der öffentliche Arbeitgeber ggf. erst im späteren Verlauf des Bewerbungsverfahrens erkennen kann, ob die Möglichkeit besteht, den Personalbedarf durch Einstellung eines Bewerbers zu decken, der die Regelaltersgrenze noch nicht überschritten hat und die erforderliche Qualifikation aufweist. Dies zwingt ihn nicht, Vorstellungsgespräche mit schwerbehinderten Menschen, die die Regelaltersgrenze überschritten haben, auf „Vorrat“ durchzuführen. Er kann die Einladung zu einem solchen Gespräch zurückstellen, solange nicht auszuschließen ist, dass sich ein geeigneter jüngerer Bewerber findet.

(ddd) Den Gesetzesmaterialien zu § 165 Satz 3 SGB IX einschließlich seiner Vorgängerregelungen in § 82 Satz 2 SGB IX aF und (davor) § 14a SchwbG lässt sich nicht entnehmen, dass der Gesetzgeber die spezifische Situation einer nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gerechtfertigten Zurückweisung der Bewerbung eines schwerbehinderten Bewerbers wegen des Überschreitens der Regelaltersgrenze vor Augen hatte und sich bewusst dafür entschieden hat, insoweit keine Ausnahme von der Einladungspflicht zu normieren. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wurde zum 1. Oktober 2000 als weitere Pflicht für Bundesbehörden in § 14a SchwbG (BGBl. I S. 1394) eingeführt. In der Gesetzesbegründung heißt es nur, dass die öffentlichen Arbeitgeber des Bundes in Erweiterung der allgemeinen Arbeitgeberpflichten in §§ 13 und 14 SchwbG den Arbeitsämtern frühzeitig frei werdende oder neue Arbeitsplätze zu melden hätten; darüber hinaus seien die schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie nicht offensichtlich für die zu besetzende Stelle fachlich ungeeignet seien (BT-Drs. 14/3372 S. 18). Bei der Schaffung des SGB IX vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046) wurde lediglich die Einladungsverpflichtung in § 82 Satz 2 SGB IX 2001 auf alle öffentlichen Arbeitgeber erstreckt (BT-Drs. 14/5074 S. 113) und schließlich durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) ohne jede Änderung

in § 165 Satz 3 SGB IX überführt. Auf den Sachverhalt einer unter dem Gesichtspunkt der gerechten Chancenverteilung unter den Generationen gerechtfertigten Ablehnung eines Bewerbers nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze gehen die Gesetzesbegründungen nicht ein.

(eee) Der Zweck von § 165 Satz 3 SGB IX gebietet damit ein einschränkendes Verständnis dahin gehend, dass eine Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, nicht besteht, wenn er den Bewerber iSv. § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG zulässigerweise wegen des Überschreitens der Regelaltersgrenze ablehnen darf.

(fff) Diese Einschränkung des Anwendungsbereichs von § 165 Satz 3 SGB IX im Wege der teleologischen Reduktion verstößt nicht gegen die Vorgaben der RL 2000/78/EG. Bei der Einladungspflicht nach § 165 Satz 3 SGB IX handelt es sich um eine sog. positive Maßnahme iSv. Art. 7 Abs. 2 der RL 2000/78/EG. Sie dient der Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt durch Besserstellung im Bewerbungsverfahren. Eine unionsrechtliche Pflicht zu solchen Fördermaßnahmen besteht nicht (BAG 25. Januar 2024 – 8 AZR 318/22 – Rn. 26 ff. mwN, BAGE 182, 354). Der in Art. 20 und Art. 21 GRC verankerte unionsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz (vgl. dazu BAG 25. Januar 2024 – 8 AZR 318/22 – Rn. 28, aaO; EuGH 9. März 2017 – C-406/15 – [Milkova] Rn. 53 ff.) wird durch die in Rede stehende Ausnahme von der Verpflichtung eines öffentlichen Arbeitgebers, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, die aus einer Verfehlung des Normzwecks herrührt, nicht verletzt. Dieser Befund steht auch in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK), soweit in Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. h UN-BRK die Möglichkeit positiver Maßnahmen zugunsten behinderter Menschen vorgesehen ist. Das folgt schon daraus, dass sich die für das Arbeitsrecht maßgeblichen Regelungen der UN-BRK nicht zu einer Pflicht zur Einladung behinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch verhalten (vgl. BAG 25. Januar 2024 – 8 AZR 318/22 – Rn. 32, aaO).

(cc) Danach liegt kein Verstoß gegen § 165 Satz 3 SGB IX vor und fehlt es entsprechend an einer Indiztatsache, die iSv. § 22 AGG die Vermutung einer Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung begründen könnte. Die Beklagte war – wie gezeigt (vgl. oben Rn. 19 ff.) – nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG berechtigt, die Bewerbung des Klägers allein wegen Überschreitens der Regelaltersgrenze abzulehnen und vor diesem Hintergrund von der Pflicht, ihn zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, befreit.

II.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Entscheidung 5 – BGH Urt. v. 23.4.2025 – AnwZ (Brfg) 41/24:

Tenor:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des II. Senats des Anwaltsgerichtshofs der Freien und Hansestadt Hamburg vom 7. August 2024 abgeändert:

Der Bescheid der Beklagten vom 21. September 2022 wird in Ziffer 1 aufgehoben.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits. Die Beigeladene trägt ihre Kosten selbst.

Der Wert des Berufungsverfahrens wird auf 25.000 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Beigeladene ist seit 15. Mai 1996 als Rechtsanwältin zugelassen. Mit Antrag vom 2. Februar 2022 beantragte sie die Zulassung als Syndikusrechtsanwältin für ihre Tätigkeit als „Syndikusrechtsanwältin und Geschäftsführerin“ bei der P. GmbH (im Folgenden: GmbH). Der Geschäftsführer-Anstellungsvertrag zwischen der GmbH und der Beigeladenen vom 22./23. Februar 2022 bestellte die Beigeladene zur Geschäftsführerin der GmbH.

Die Beklagte ließ die Beigeladene mit Bescheid vom 21. September 2022 für ihre Tätigkeit als Syndikusrechtsanwältin und Geschäftsführerin bei der GmbH als Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin) zur Rechtsanwaltschaft zu (Ziffer 1 des Bescheids) und ordnete die sofortige Vollziehung an (Ziffer 2 des Bescheids). Den gegen die Zulassung eingelegten Widerspruch der Klägerin wies die Beklagte mit Bescheid vom 17. Juli 2023 zurück. Hiergegen hat die Klägerin Klage auf Aufhebung des Zulassungsbescheids in Gestalt des Widerspruchsbescheids erhoben.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstands erster Instanz wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils verwiesen.

Der Anwaltsgerichtshof hat die Klage als unbegründet abgewiesen. Die Zulassung der Beigeladenen sei zu erteilen gewesen, weil die Voraussetzungen der §§ 46, 46a BRAO erfüllt seien. Das Tatbestandsmerkmal „Arbeitsverhältnis“ in § 46 Abs. 3 Satz 1 BRAO sei funktional auszulegen. § 611a BGB einerseits und § 46 Abs. 3 und Abs. 4, § 46a Abs. 1 und 3 BRAO andererseits regelten unterschiedliche Sachverhalte und seien daher eigenständig auszulegen. Das Fehlen einer zwingenden Berufshaftpflichtversicherung beruhe auf der Einschätzung des Gesetzgebers, dass eine solche bei Syndikusrechtsanwälten, die nur einen Mandanten hätten – nämlich ihren Arbeitgeber –, nicht erforderlich sei, und nicht auf dem Umstand, dass diese sich gegebenenfalls auf die haftungsbeschränkenden Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung berufen könnten.

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer vom Anwaltsgerichtshof zugelassenen Berufung.

Zur Begründung führt sie u.a. aus, dass die Beigeladene schon deshalb nicht als Syndikusrechtsanwältin zugelassen werden könne, weil sie als Geschäftsführerin im Sinne des

§ 6 GmbHG kein Arbeitsverhältnis mit der GmbH habe. Der Gesetzgeber habe von Anfang an die Vorstellung gehabt, dass der Syndikusrechtsanwalt aufgrund eines Arbeitsvertrags tätig werde. Die im Gesetzgebungsverfahren erfolgten begrifflichen Anpassungen in § 46 Abs. 2 und 3 BRAO hätten im Ergebnis zu einer konsistenten Gesetzesfassung geführt, die den Willen des Gesetzgebers durchgängig zum Ausdruck bringe. Der Begriff „Arbeitsverhältnis“ sei kein unbestimmter Rechtsbegriff. Sein Inhalt sei vielmehr durch höchstrichterliche Rechtsprechung fest umrissen und im Rechtsleben allgemein anerkannt. Der Bundesgerichtshof gehe in ständiger Rechtsprechung und in Übereinstimmung mit der gesellschaftsrechtlichen Literatur davon aus, dass das Anstellungsverhältnis des Geschäftsführers einer GmbH kein Arbeitsverhältnis sei.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des angefochtenen Urteils Ziffer 1 des Entscheidungssatzes des Bescheids der Beklagten vom 21. September 2022 aufzuheben.

Die Beklagte stellt keinen Antrag.

Sie hat auf die Abgabe einer Stellungnahme verzichtet.

Die Beigeladene stellt keinen Antrag. Sie hat auf der Grundlage des durch den Senat erteilten Hinweises lediglich noch auf die aus ihrer Sicht bestehenden Auswirkungen auf ihre Rentenansprüche hingewiesen, wenn die Berufung der Klägerin Erfolg hat.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. Die Beteiligten haben einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung (§ 112e Satz 2 BRAO, § 125 Abs. 1 Satz 1, § 101 Abs. 2 VwGO) zugestimmt.

Entscheidungsgründe:

Die vom Anwaltsgerichtshof zugelassene Berufung ist nach § 112e Satz 1 BRAO statthaft und auch im Übrigen gemäß § 112e Satz 2 BRAO, § 124a Abs. 2 und 3 VwGO zulässig.

I.

Sie hat auch in der Sache Erfolg und führt unter Abänderung des Urteils des Anwaltsgerichtshofs zur Aufhebung von Ziffer 1 des Zulassungsbescheids vom 21. September 2022.

Der Zulassungsbescheid vom 21. September 2022 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten (§ 112e Satz 2 BRAO, § 125 Abs. 1 Satz 1 VwGO, § 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO). Denn die Voraussetzungen für eine Zulassung der Beigeladenen als Syndikusrechtsanwältin liegen nicht vor.

Gemäß § 46a BRAO ist die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft als Syndikusrechtsanwalt auf Antrag zu erteilen, wenn die allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen zum Beruf des Rechtsanwalts gemäß § 4 BRAO erfüllt sind, kein Zulassungsversagungsgrund nach § 7 BRAO

vorliegt und die Tätigkeit den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO entspricht. Dies setzt nach § 46 Abs. 2 BRAO unter anderem voraus, dass der Antragsteller im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses für einen Arbeitgeber tätig ist. Dies ist hier nicht der Fall. Das Vertragsverhältnis der Beigeladenen als Geschäftsführerin bei der GmbH ist weder ein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 46 Abs. 2 BRAO noch kann es in analoger Anwendung dieser Vorschrift als solches behandelt werden.

1. Zwischen der Beigeladenen und der GmbH besteht kein Arbeitsverhältnis im Sinne von § 611a BGB, sondern ein auf die Geschäftsbesorgung durch Ausübung der Geschäftsführertätigkeit gerichtetes freies Dienstverhältnis.

Der Geschäftsführer einer GmbH wird für diese in aller Regel auf der Grundlage eines freien Dienstvertrags, nicht eines Arbeitsvertrags tätig (vgl. Senat, Urteil vom 11. November 2024 – AnwZ (Brfg) 22/23, NJW 2025, 584 Rn. 16 mwN). Dem steht ein unternehmerisches Weisungsrecht der Gesellschaft gegenüber einem Geschäftsführer nicht entgegen. Eine Weisungsgebundenheit des GmbH-Geschäftsführers, die so stark ist, dass sie auf einen Status als Arbeitnehmer schließen lässt, kommt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allenfalls in extremen Ausnahmefällen in Betracht. Dies würde voraussetzen, dass die Gesellschaft eine – über ihr gesellschaftsrechtliches Weisungsrecht hinausgehende – Weisungsbefugnis auch bezüglich der Umstände hat, unter denen der Geschäftsführer seine Leistung zu erbringen hat, und die konkreten Modalitäten der Leistungserbringung durch arbeitsbegleitende und verfahrensorientierte Leistungen bestimmen kann (BAG, NJW 2022, 1189 Rn. 22 mwN).

Die Voraussetzungen eines solchen Ausnahmefalls sind vorliegend entgegen der erstinstanzlich geäußerten Auffassung der Beklagten und der Beigeladenen nicht erfüllt. Weder der Dienstvertrag noch die von der Beigeladenen im Verfahren vor dem Amtsgerichtshof behauptete tatsächliche Vertragsdurchführung lassen den Schluss zu, die Beigeladene sei intern Weisungen unterlegen, die es rechtfertigten, von einem Arbeitsverhältnis auszugehen.

Soweit die Beigeladene darauf verwiesen hat, dass die GmbH nur ein ausgegliederter Projektbereich der H. sei und die H. als Bauherrin diejenige sei, die Entscheidungen treffe, geht dies nicht über gesellschaftsrechtliche Verpflichtungen des Geschäftsführers hinaus. Gegenstand des Unternehmens der GmbH ist die Planung und Ausführung der projektierten U-Bahnlinie (§ 2 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrags). Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 GmbHG muss der Gesellschaftsvertrag den Gegenstand des Unternehmens enthalten. Die Geschäftsführer sind der Gesellschaft gegenüber nach § 37 Abs. 1 GmbHG verpflichtet, die Beschränkungen einzuhalten, welche für den Umfang ihrer Befugnis, die Gesellschaft zu vertreten, durch den Gesellschaftsvertrag oder, soweit dieser nicht ein anderes bestimmt, durch die Beschlüsse der Gesellschafter festgesetzt sind. Dass sich aus einem eng umgrenzten Gegenstand des Unternehmens nur ein bestimmter Handlungsbereich für den Geschäftsführer ergibt – hier die Umsetzung eines Bauprojekts –, ist somit lediglich Ausdruck der internen Beschränkung der Befugnisse des Geschäftsführers. Gleiches gilt für die betragsmäßige Begrenzung von Zeichnungsbefugnissen der Beigeladenen.

Die Beigeladene führt nach dem Geschäftsführer-Anstellungsvertrag die Geschäfte der Gesellschaft und nimmt die Rechte und Pflichten der Gesellschaft als Arbeitgeber im Sinne

der arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen wahr (Ziffer 1.2 Satz 1 des Geschäftsführer-Anstellungsvertrags). Die Geschäftsführerin hat bei der Ausführung ihrer Aufgaben gemäß Ziffer 1.3 die Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmannes zu beachten. Ziffer 4.1 bestimmt, dass die Geschäftsführerin ihre ganze Arbeitskraft sowie ihr ganzes Wissen und Können uneingeschränkt in die Dienste der Gesellschaft bzw. der mit ihr gesellschaftsrechtlich verbundenen Unternehmen stellt. Gemäß Ziffer 11.1 des Geschäftsführer-Anstellungsvertrags bedürfen die Lage und Dauer des Urlaubs der vorigen Abstimmung mit der Gesellschafterversammlung. Die Geschäftsführerin hat gemäß Ziffer 9.1 in jedem Fall einer unvorhergesehenen Abwesenheit die Gesellschaft in geeigneter Art und Weise unverzüglich hierüber sowie über den Grund und die Dauer ihrer voraussichtlichen Abwesenheit zu informieren. Dabei hat die Geschäftsführerin die Gesellschaft auf vordringlich zu erledigende Aufgaben hinzuweisen. Diese Abstimmungserfordernisse sind nur Folge der Organstellung der Beigeladenen (vgl. BAGE 165, 61 Rn. 26) und werden durch die von der Beigeladenen beschriebene Vertragsdurchführung auch nicht wesentlich umgestaltet. Sie sprechen demnach nicht für ein Arbeitsverhältnis.

Soweit die Beigeladene darauf verweist, dass sie ihre Arbeitszeit in SAP zu erfassen habe und dass dieses System aufgrund der Regelungen im Arbeitszeitgesetz beispielsweise nur 10 Stunden pro Werktag zulasse, führt dies schon deshalb nicht zu einer anderen Beurteilung, weil bereits der Anstellungsvertrag eine bestimmte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit vorsehen könnte, ohne dass sich etwas an seinem Charakter als Dienstvertrag mit Geschäftsbesorgungscharakter ändern würde (vgl. BGH, Urteil vom 7. Dezember 1987 – II ZR 206/87, NJW-RR 1988, 420; Oetker in Henssler/Strohn, Gesellschaftsrecht, 6. Aufl., § 35 GmbHG Rn. 127).

2. Entgegen der Auffassung des Anwaltsgerichtshofs ist eine Zulassung der Beigeladenen als Syndikusrechtsanwältin abzulehnen, weil ein derartiges Geschäftsführerdienstverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne von § 46 Abs. 2, Abs. 3 BRAO darstellt.

Wie der Senat mit Urteilen vom 11. November 2024 entschieden hat (AnwZ (Brfg) 22/23, NJW 2025, 584 Rn. 17 ff. und AnwZ (Brfg) 36/23, NZG 2025, 284 Rn. 15 ff.), hat der Gesetzgeber die Syndikuszulassung durch die in dieser Vorschrift normierte Zulassungsvoraussetzung eines Arbeitsverhältnisses bewusst auf Arbeitnehmer beschränkt. Eine Syndikuszulassung von GmbH-Geschäftsführern, die im Rahmen eines Geschäftsführerdienstverhältnisses und damit nicht als Arbeitnehmer tätig sind, ermöglicht diese Vorschrift dementsprechend nicht.

a) Dem Wortlaut von § 46 Abs. 2 BRAO lässt sich die Einbeziehung von im Rahmen eines Dienstverhältnisses tätigen Geschäftsführern nicht entnehmen. Nach dieser Vorschrift üben Angestellte anderer als der in § 46 Abs. 1 BRAO genannten Personen oder Gesellschaften ihren Beruf als Rechtsanwalt aus, sofern sie im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses für ihren Arbeitgeber anwaltlich tätig sind (Syndikusrechtsanwälte). Eine Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt liegt demnach schon nach dem Wortlaut des § 46 Abs. 2 BRAO nicht bei jeder nichtselbständigen anwaltlichen Tätigkeit von Unternehmensjuristen für einen nichtanwaltlichen Arbeitgeber vor, sondern nur dann, wenn diese im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses für ihren Arbeitgeber anwaltlich tätig sind (Senat, Urteil vom 11. November 2024 – AnwZ (Brfg) 22/23, NJW 2025, 584 Rn. 18).

Die Begriffe „Arbeitgeber“ und „Arbeitsverhältnis“ sind in ihrer rechtlichen Bedeutung grundsätzlich dahingehend definiert, dass ein freies Dienstverhältnis wie dasjenige eines GmbH-Geschäftsführers hierunter nicht zu verstehen ist. Dies ergibt sich sowohl aus der Legaldefinition des § 611a BGB als auch – vor Inkrafttreten dieser Vorschrift zum 1. April 2017 – aus der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die in § 611a BGB unter wörtlicher Wiedergabe der Leitsätze des Bundesarbeitsgerichts übernommen wurde, ohne dass eine Änderung der bisherigen Rechtslage damit verbunden sein sollte (vgl. Senat, Urteil vom 11. November 2024 – AnwZ (Brfg) 22/23, NJW 2025, 584 Rn. 19 mwN). Ein anderweitiges Verständnis eines Arbeitsverhältnisses lässt sich dem Wortlaut des § 46 Abs. 2 BRAO nicht entnehmen. Insbesondere greifen angesichts der Übernahme der von dem Bundesarbeitsgericht geprägten Definition eines Arbeitsverhältnisses in § 611a BGB die in der Literatur vereinzelt angedeuteten Zweifel, ob der Gesetzgeber bei der Schaffung des § 46 Abs. 2 Satz 1 BRAO die Definition des Arbeitsvertrags in § 611a BGB vor Augen gehabt haben könne, weil diese Vorschrift erst mit Wirkung zum 1. April 2017 und damit nach Inkrafttreten der Neuordnung der §§ 46 ff. BRAO zum 1. Januar 2016 in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügt worden sei, nicht durch (vgl. Senat, aaO mwN).

b) Die Gesetzesmaterialien des am 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Gesetzes zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte und zur Änderung der Finanzgerichtsordnung vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2517) bekräftigen die Auslegung, dass das Vertragsverhältnis eines GmbH-Geschäftsführers nicht als Arbeitsverhältnis im Sinne des § 46 Abs. 2 BRAO anzusehen ist. Denn diesen ist – insbesondere auf Grund der vom Gesetzgeber zu Grunde gelegten Geltung der Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung für den von der Vorschrift umfassten Personenkreis und des deshalb im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens erfolgten Verzichts auf die Verpflichtung zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung für die Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt – zu entnehmen, dass der Gesetzgeber den Begriff des Arbeitsverhältnisses in § 46 Abs. 2 BRAO bewusst im Sinne der damaligen Definition des Bundesarbeitsgerichts verwendet hat und eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt nur bei einer Tätigkeit im Rahmen eines derartigen, den Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung unterliegenden Arbeitsverhältnisses ermöglichen wollte (Senat, Urteil vom 11. November 2024 – AnwZ (Brfg) 22/23, NJW 2025, 584 Rn. 20 ff.).

3. Dass der Gesetzgeber mit der Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte einen Gleichlauf zwischen der berufsrechtlichen Zulassungsentscheidung und der Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht erreichen beziehungsweise fortschreiben wollte (vgl. BT-Drucks. 18/5201, S. 13), bedeutet nicht, dass nach dem Willen des Gesetzgebers in jedem Fall einer Sozialversicherungspflicht einer in einem Unternehmen anwaltlich tätigen Person eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt erfolgen sollte, um eine Befreiung von der Versicherungspflicht zu erwirken (vgl. Senat, Urteil vom 11. November 2024 – AnwZ (Brfg) 22/23, NJW 2025, 584 Rn. 34). Eine derartige Abhängigkeit der Anwaltszulassung von der nach dem Sozialversicherungsrecht bestehenden Versicherungspflicht hat der Gesetzgeber bewusst nicht eingeführt. Der Gesetzgeber hat sich vielmehr ausdrücklich gegen eine rein sozialrechtliche und für eine berufsrechtliche Lösung entschieden, wonach zunächst im Berufsrecht über die Zulassung befunden wird und der berufsrechtlichen Entscheidung folgend die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung zu erteilen ist (Senat, aaO mwN).

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 112c Abs. 1 Satz 1 BRAO, § 154 Abs. 1 und 3 VwGO. Der Streitwert wurde nach § 194 Abs. 2 Satz 2 BRAO festgesetzt.

Entscheidung 6 – BAG Urt. v. 20.2.2025 – 6 AZR 155/23:

Tenor:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 14. Februar 2023 – 7 Sa 493/22 – aufgehoben.

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Regensburg – Kammer Landshut – vom 1. September 2022 – 9 Ca 856/21 – teilweise abgeändert.

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, monatlich an den Kläger einen Betrag in Höhe seines Arbeitnehmeranteils zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen.

3. Im Übrigen wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung – auch über die Kosten der Revision – an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger die Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Rentenversicherung zu erstatten.

Der 1962 geborene Kläger ist seit dem 1. August 2008 bei der Beklagten, die in Form einer Stiftung des öffentlichen Rechts ua. ein privates, staatlich anerkanntes Gymnasium betreibt, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Gymnasiallehrer tätig. Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses war er 46 Jahre alt. Seit dem 5. August 2011 besitzt der Kläger die uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung für die Fächer Mathematik, Physik, Natur und Technik sowie Informatik. Er arbeitet mit einem Umfang von 22 Stunden pro Woche. Hierfür zahlte die Beklagte an den Kläger zuletzt ein monatliches Bruttoentgelt iHv. 5.254,06 Euro. Hiervon bringt sie den Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung in Abzug und führt diesen ab. Im Monat Oktober 2021 betrug dieser Anteil 540,45 Euro.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Grundordnung des kirchlichen Dienstes sowie das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) einschließlich der in dessen Teil B enthaltenen Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (im Folgenden SR-L) in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.

Die SR-L (Stand 1. Juni 2023) bestimmen ua.:

„B, 4.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)

B, 4.1.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien

Kapitel 1 – Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Zum 1. Abschnitt

Allgemeine Vorschriften

Nr. 1

Zu § 1 Teil A, 1. – Allgemeiner Geltungsbereich

1Diese Sonderregelungen gelten für Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien. 2Die Lehrerdienstordnung für katholische Schulen in freier Trägerschaft in Bayern (KLDO) in ihrer jeweiligen Fassung ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

...

Zum 3. Abschnitt

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

...

Nr. 6

Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. – Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen zu den Stufen, Leistungsentgelt, Besondere Einmalzahlung, Erschwerniszuschläge, Jahressonderzahlung, Entgeltbezugsgröße, Einmalige Sonderzahlung 2009, Arbeitgeber-Höherversicherung –

...

(6) 1Der Schulträger übernimmt bei Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis bis 19.07.2006 begonnen und bei denen er die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI übernommen hat oder gemäß Nr. 6 Absatz 5 in ihrer bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung hätte übernehmen müssen, die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI. 2Gleiches gilt bei Lehrkräften, welche die Voraussetzungen für die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI erst später erfüllen.¹

¹Gemeint sind Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 20.07.2006 begonnen hat und die die Voraussetzungen für die Übernahme erst nach diesem Zeitpunkt, jedoch vor Vollendung des 45. Lebensjahres erfüllen.

(7) 1Bei Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis ab dem 20.07.2006 begonnen hat und bei denen die persönlichen Voraussetzungen für einen Versorgungszuschuss nach Art. 40 Absatz 1 bis 4 BaySchFG in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung (unbefristetes Arbeitsverhältnis, Hauptberuflichkeit, uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung, Höchstalter vollendetes 45. Lebensjahr) vorgelegen hätten, übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI als mit einer Frist von sechs Monaten

widerrufliche Leistung. 2Der Widerruf setzt die Gewährung eines für die Lehrkraft wirtschaftlich gleichwertigen Beitrags zur Altersversorgung voraus.“

Diese Regelungen in Teil B, 4.1.1 Kapitel 1, zum 3. Abschnitt, Nr. 6 Abs. 6 und 7 SR-L (im Folgenden Nr. 6 Abs. 6 bzw. Nr. 6 Abs. 7 SR-L) gelten seit dem Jahr 2018 unverändert.

Art. 40 des Bayerischen Schulfinanzierungsgesetzes (BaySchFG) in der bis zum 31. Dezember 2005 geltenden Fassung (aF) regelte ua.:

„Art. 40 Versorgungszuschüsse

(1) 1Die Schulträger erhalten einen Versorgungszuschuss für diejenigen hauptberuflichen Lehrkräfte, denen sie einen Rechtsanspruch auf lebenslängliche Altersversorgung und auf Hinterbliebenenversorgung nach den für die Beamten des Freistaates Bayern geltenden Vorschriften einräumen; ... 2Hauptberuflich tätig sind diejenigen Lehrkräfte, die mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Unterrichtspflichtzeit an den vergleichbaren staatlichen Schulen beschäftigt sind; ...

(3) 1Ein Versorgungszuschuss wird für Lehrkräfte gewährt, die spätestens vor Vollendung des 45. Lebensjahres vom Schulträger eine Versorgungszusage erhalten haben und anschließend ununterbrochen hauptberuflich im Schuldienst tätig waren. ...“

Seit der Änderung des Art. 40 BaySchFG zum 1. Januar 2006 erhalten die Schulträger für den für ihre Lehrkräfte angefallenen Versorgungsaufwand einen Versorgungszuschuss in pauschalierter Form.

Der Kläger begehrt die Erstattung der von seiner Vergütung einbehaltenen und abgeführten Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung rückwirkend seit 2018. Er hat die Ansicht vertreten, die Altersgrenze der Vollendung des 45. Lebensjahres in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L sei wegen Altersdiskriminierung unwirksam. Die Regelung verstoße gegen Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG und das AGG. Eine Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung gebe es nicht, weil sie nicht zur Erreichung eines legitimen Ziels angemessen und erforderlich gewesen sei. Mit der Regelung werde nur ein Schutz finanzieller Interessen der Beklagten verfolgt. Ziel der Änderung des Art. 40 BaySchFG zum 1. Januar 2006 sei es gewesen, eine dem AGG entsprechende Neuregelung zu schaffen und die Zahlungen nunmehr allen Lehrkräften zugutekommen zu lassen.

Der Kläger hat beantragt

1.

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Arbeitnehmerbeiträge des Klägers zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI zu übernehmen und für den Kläger an die gesetzliche Rentenversicherung zu zahlen;

2.

die Beklagte zu verurteilen, rückwirkend die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung des Klägers für die Jahre 2018, 2019, 2020 und 2021 in Höhe von insgesamt 19.456,20 Euro an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie hat die Ansicht vertreten, die Regelung in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L sei eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters und verstoße nicht gegen höherrangiges Recht. Zweck sei es, einen Versorgungsgleichlauf mit verbeamteten Lehrkräften herzustellen. Die Regelung diene daher in geeigneter Weise der Vermeidung einer Konkurrenzsituation zwischen staatlichen Schulen und privaten Schulträgern. Eine solche bestünde bei älteren Lehrkräften wegen der in Bayern geltenden gesetzlichen Altersgrenze für den Eintritt in das Beamtenverhältnis von 45 Jahren nicht mehr. Die Änderung des Art. 40 BaySchFG habe den Sinn und Zweck der Regelung im ABD nicht berührt. Das Recht aus Art. 7 Abs. 4 GG auf Errichtung privater Schulen werde beeinträchtigt, wenn sie verpflichtet wäre, sämtlichen Lehrkräften die Arbeitnehmeranteile an der gesetzlichen Rentenversicherung zu erstatten. Die Beklagte hat die geltend gemachten Zahlungsansprüche auch der Höhe nach bestritten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Das Berufungsurteil wurde dem Kläger am 9. Mai 2023 zugestellt. Mit der fristgerecht eingelegten Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Mit gerichtlichem Schreiben vom 19. Juli 2023, dem Prozessbevollmächtigten des Klägers zugegangen am 25. Juli 2023, wurde dieser auf die Versäumung der Revisionsbegründungsfrist hingewiesen. Die auf den 21. August 2023 datierte Revisionsbegründung des Klägers – mit der er zugleich die Wiedereinsetzung in den Lauf der Revisionsbegründungsfrist beantragt hat – ging am selben Tag beim Bundesarbeitsgericht ein.

Zur Begründung des Wiedereinsetzungsantrags legt der Kläger eine eidesstattliche Versicherung der Kanzleimitarbeiterin seines Prozessbevollmächtigten vor und beruft sich darauf, das Datum des Ablaufs der Revisionsbegründungsfrist sei durch die Mitarbeiterin am Tag der Zustellung des Berufungsurteils – zutreffend – auf den 10. Juli 2023 errechnet und so auf dem von ihr erstellten Ausdruck des Urteils notiert worden. Aus nicht mehr erklärlichen Gründen habe die Mitarbeiterin im Fristenkalender den Ablauf der Revisionsbegründungsfrist jedoch für den 10. August 2023 eingetragen. Die Vorfrist zur Wiedervorlage habe sie, indem sie im Fristenkalender rückgeblättert habe, auf den 24. Juli 2023 berechnet und eingetragen. Die Eintragung der Fristen im Kalender habe die Mitarbeiterin anschließend gemäß der ausdrücklichen Anweisung des Prozessbevollmächtigten durch Abhaken der zuvor auf dem Urteilsausdruck notierten Fristen bestätigt. Noch am 9. Mai 2023 habe sie dem Prozessbevollmächtigten des Klägers den Urteilsausdruck zur Kontrolle der korrekten Berechnung und der Eintragung in den Fristenkalender vorgelegt. Zum Datum der fehlerhaft notierten Vorfrist am 24. Juli 2023 habe sie die Akte dem Prozessbevollmächtigten wiedervorgelegt und sodann erkannt, dass die Frist versäumt wurde.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zulässig. Dem Kläger war Wiedereinsetzung in den vorigen Stand in Bezug auf die versäumte Revisionsbegründungsfrist zu gewähren. Die Revision ist auch begründet. Das

Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger die Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Rentenversicherung zu erstatten. Auf der Grundlage der getroffenen Feststellungen kann der Senat jedoch nicht entscheiden, in welchem Umfang die Zahlungsklage begründet ist. Dies führt insoweit zur Aufhebung des Berufungsurteils und Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

A. Die Revision ist zulässig. Zwar hat der Kläger seine fristgerecht eingelegte Revision nicht binnen der gesetzlich bestimmten Frist begründet; ihm war jedoch diesbezüglich Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren.

I.

Der Kläger hat die Frist für die Begründung der Revision (§ 74 Abs. 1 Satz 1 ArbGG) versäumt. Aufgrund der Zustellung des Berufungsurteils an den Kläger am 9. Mai 2023 lief die Frist für die Begründung der Revision am Montag, den 10. Juli 2023, ab (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2, § 193 BGB). Die Begründung der Revision ist jedoch erst am 21. August 2023 – und damit verspätet – beim Bundesarbeitsgericht eingegangen.

II.

Dem Kläger war auf seinen Antrag wegen Versäumung der Frist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren (§ 233 ZPO).

1. Nach § 233 Satz 1 ZPO ist einer Partei, die ohne ihr Verschulden oder ein ihr zuzurechnendes Verschulden ihres Prozessbevollmächtigten (§ 85 Abs. 2 ZPO) verhindert war, die Frist zur Begründung der Revision einzuhalten, auf Antrag Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Die Wiedereinsetzung in die versäumte Revisionsbegründungsfrist muss innerhalb eines Monats beantragt werden (§ 234 Abs. 1 Satz 2 ZPO). Die Antragsfrist beginnt nach § 234 Abs. 2 ZPO mit dem Tag, an dem das Hindernis behoben ist. Innerhalb der Antragsfrist ist die versäumte Prozesshandlung nachzuholen (§ 236 Abs. 2 Satz 2 ZPO).

Gemäß § 85 Abs. 2 ZPO steht das Verschulden des Prozessbevollmächtigten dem Verschulden der Partei gleich. Ist das Fristversäumnis allerdings infolge eines Fehlverhaltens von Büropersonal des Prozessbevollmächtigten eingetreten, liegt kein der Partei zuzurechnendes Verschulden vor, wenn der Prozessbevollmächtigte seine Kanzlei ordnungsgemäß organisiert, insbesondere zuverlässiges Personal ausgewählt und dieses ausreichend überwacht hat (vgl. BAG 7. August 2019 – 5 AZB 16/19 – Rn. 9, BAGE 167, 221; 7. Juli 2011 – 2 AZR 38/10 – Rn. 14 mwN).

2. Der Kläger hat die Wiedereinsetzung ordnungsgemäß und fristgerecht innerhalb eines Monats nach Kenntnis der fehlerhaften Berechnung der Revisionsbegründungsfrist beantragt. Durch die eidesstattliche Versicherung der Rechtsanwaltsfachangestellten ist glaubhaft gemacht, dass die unzutreffende Fristberechnung bei Wiedervorlage der Akte an den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 24. Juli 2023 bemerkt worden ist. Der Hinweis des Senats auf die Fristsäumnis ist erst am Folgetag beim Prozessbevollmächtigten eingegangen.

Der Antrag auf Wiedereinsetzung ist am 21. August 2023 und damit innerhalb der Antragsfrist beim Bundesarbeitsgericht gestellt worden. Dieser Antrag gibt – unter Glaubhaftmachung – die Tatsachen an, die die Wiedereinsetzung begründen. Der Kläger hat die versäumte Prozesshandlung durch Einreichung der Revisionsbegründung mit demselben Schriftsatz fristgerecht nachgeholt.

3. Der Kläger hat die Revisionsbegründungsfrist unverschuldet iSv. § 233 Satz 1 ZPO versäumt. Das Versäumnis beruht auch nicht auf einem Verschulden seines Prozessbevollmächtigten, das er sich nach § 85 Abs. 2 ZPO zurechnen lassen muss.

a) Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs verlangt die Sorgfaltspflicht in Fristsachen von einem Rechtsanwalt alles ihm Zumutbare, um die Wahrung von Rechtsmittelfristen zu gewährleisten. Dabei kann die Berechnung und Notierung von Fristen einer gut ausgebildeten, als zuverlässig erprobten und sorgfältig überwachten Bürokräft übertragen werden. In diesem Fall hat der Rechtsanwalt durch geeignete organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, dass die Fristen zuverlässig festgehalten und kontrolliert werden. Zu den zur Ermöglichung einer Gegenkontrolle erforderlichen Vorkehrungen im Rahmen der Fristenkontrolle gehört insbesondere, dass die Rechtsmittelfristen in der Handakte notiert werden und die Handakte durch entsprechende Erledigungsvermerke oder auf sonstige Weise erkennen lässt, dass die Fristen in den Fristenkalender eingetragen worden sind (vgl. BGH 17. Mai 2023 – XII ZB 533/22 – Rn. 9; 19. Oktober 2022 – XII ZB 113/21 – Rn. 11; 19. Februar 2020 – XII ZB 458/19 – Rn. 12).

Darüber hinaus hat ein Rechtsanwalt den Ablauf von Rechtsmittelbegründungsfristen immer dann eigenverantwortlich zu prüfen, wenn ihm die Akten im Zusammenhang mit einer fristgebundenen Verfahrenshandlung, insbesondere zu deren Bearbeitung, vorgelegt werden. Der Rechtsanwalt muss in diesem Fall auch alle weiteren unerledigten Fristen einschließlich ihrer Notierung in der Handakte prüfen. Dabei darf der Anwalt sich allerdings grundsätzlich auf die Prüfung der Vermerke in der Handakte beschränken, sofern sich keine Zweifel an deren Richtigkeit aufdrängen (vgl. BGH 17. Mai 2023 – XII ZB 533/22 – Rn. 10; 19. Oktober 2022 – XII ZB 113/21 – Rn. 12). Drängen sich keine solchen Zweifel auf, braucht der Rechtsanwalt nicht noch zusätzlich zu überprüfen, ob das Fristende auch tatsächlich korrekt im Fristenkalender eingetragen ist. Andernfalls wäre die Einschaltung von Bürokräften in die Fristenüberwachung weitgehend sinnlos, die jedoch aus organisatorischen Gründen erforderlich und deshalb zulässig ist (BGH 19. September 2017 – VI ZB 40/16 – Rn. 9 mwN). Diese Grundsätze gelten unabhängig davon, ob die Handakte des Rechtsanwalts in herkömmlicher Form als Papierakte oder als elektronische Akte geführt wird (BGH 23. Juni 2020 – VI ZB 63/19 – Rn. 11).

b) Der Senat schließt sich dieser Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs an (so auch das BSG in seiner Entscheidung vom 28. Juni 2018 – B 1 KR 59/17 B – Rn. 10), denn weitergehende Pflichten des Rechtsanwalts würden zu einer Überspannung der Sorgfaltspflichten des Prozessbevollmächtigten und damit zu einer Verletzung des Anspruchs des Klägers auf Gewährung rechtlichen Gehörs führen.

Art. 103 Abs. 1 GG steht in einem funktionalen Zusammenhang mit der Rechtsschutzgarantie des Grundgesetzes sowie der Justizgewährungspflicht des Staates. Der Anspruch auf rechtliches Gehör gewährleistet auch, dass derjenige, der bei Gericht formell ankommt, von

diesem auch wirklich gehört wird. In die Prüfung des Art. 103 Abs. 1 GG sind darum auch die Grundsätze rechtstaatlicher Verfahrensgestaltung einzubeziehen. Die Verletzung einer Verfahrensbestimmung stellt deshalb zugleich einen Verstoß gegen den Anspruch auf rechtliches Gehör dar, wenn das Gericht bei der Auslegung oder Anwendung einer solchen Bestimmung die Bedeutung oder Tragweite des Anspruchs auf rechtliches Gehör missachtet (vgl. BVerfG 14. März 2013 – 1 BvR 1457/12 – Rn. 10; 2. Juni 2010 – 1 BvR 448/06 – Rn. 14 f.; 23. Oktober 2007 – 1 BvR 782/07 – Rn. 13, BVerfGE 119, 292). Darum dürfen die Gerichte ein von der Verfahrensordnung eröffnetes Rechtsmittel nicht ineffektiv machen und für Beschwerdeführer „leerlaufen“ lassen. Gerichte dürfen bei der Auslegung und Anwendung der verfahrensrechtlichen Vorschriften den Zugang zu den in den Verfahrensordnungen eingeräumten Instanzen nicht von Voraussetzungen abhängig machen, die unerfüllbar oder unzumutbar sind oder den Zugang in einer Weise erschweren, die aus Sachgründen nicht mehr zu rechtfertigen ist. Wird eine Frist versäumt, hängt die Möglichkeit, sich rechtliches Gehör zu verschaffen, davon ab, ob Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt wird. Der Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 103 Abs. 1 GG verlangt insoweit, bei Anwendung und Auslegung der die Wiedereinsetzung regelnden Vorschriften die Anforderungen zur Erlangung der Wiedereinsetzung nicht zu überspannen (vgl. BVerfG 25. August 2015 – 1 BvR 1528/14 – Rn. 10 f. mwN).

c) Dies zugrunde gelegt, trägt die dargestellte Rechtsprechung den Erfordernissen der anwaltlichen Praxis Rechnung, Büropersonal bei Bearbeitung der Akten effektiv einsetzen zu dürfen, und gewährleistet zugleich aufgrund der dem Rechtsanwalt weiterhin auferlegten Organisations- und Kontrollverpflichtungen die grundsätzliche Verantwortlichkeit des Prozessbevollmächtigten, insbesondere für Fristsachen. Diesen Anforderungen genügt die vom Prozessbevollmächtigten des Klägers dargelegte Kanzleiorganisation der Fristberechnung, Eintragung der Frist in den Kalender, Notierung von Vorfristen im Fristenkalender (dazu BGH 17. Mai 2023 – XII ZB 533/22 – Rn. 10 ff.), die im vorliegenden Fall allerdings die Frist säumnis nicht mehr verhindern konnte, und des „Systems des Abhakens“ zur Kennzeichnung der Erledigung von Fristnotierungen. Die Einhaltung dieser Anweisung hat der Prozessbevollmächtigte des Klägers anhand der ihm jeweils bei Bearbeitung vorgelegten Handakte auf Grundlage der korrekten Fristberechnung auf der Abschrift des Berufungsurteils geprüft. Eine weitergehende Pflicht zur eigenständigen Kontrolle des von der Rechtsanwaltsfachangestellten geführten Fristenkalenders durch den Prozessbevollmächtigten bestand – neben den ebenfalls vorgetragenen und durch eidesstattliche Versicherung glaubhaft gemachten regelmäßigen Stichprobenkontrollen – nicht.

d) Dieser Rechtsauffassung steht die bislang abweichende Auffassung des Ersten, Dritten, Achten und Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts nicht entgegen, wonach der Rechtsanwalt bei Vorlage der Handakten zur Anfertigung der Rechtsmittelschrift neben der Prüfung der Rechtsmittelfrist auch die ordnungsgemäße Notierung der zu diesem Zeitpunkt bereits feststehenden Rechtsmittelbegründungsfrist zu kontrollieren hatte (vgl. BAG 10. Januar 2003 – 1 AZR 70/02 – zu II 3 c der Gründe; 17. Oktober 2012 – 3 AZR 633/12 – Rn. 15; 31. Januar 2008 – 8 AZR 27/07 – Rn. 21, BAGE 125, 333; 18. Juni 2015 – 8 AZR 556/14 – Rn. 13; 18. Januar 2006 – 9 AZR 454/04 – zu II 2 b der Gründe).

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat gemäß § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG angefragt, ob die genannten Senate des Bundesarbeitsgerichts an der Rechtsauffassung zur Pflicht der

Prüfung der Notierung der Rechtsmittelfrist im Fristenkalender bei Vorlage der Handakten festhalten (Beschluss vom 23. Mai 2024 – 6 AZR 155/23 (A) –). Die angefragten Senate haben entschieden, sich der Auffassung des Sechsten Senats anzuschließen (BAG 16. Juli 2024 – 1 AS 2/24 –; 25. Juli 2024 – 8 AS 4/24 –; 9. Juli 2024 – 9 AS 5/24 –) bzw. an einer etwaig abweichenden Rechtsauffassung nicht festzuhalten (BAG 20. August 2024 – 3 AS 3/24 –).

B. Die Revision ist auch begründet. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft angenommen, der Kläger habe keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung eines Betrags in Höhe der Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Rentenversicherung.

I.

Der Feststellungsantrag ist zulässig und begründet.

1. Der Feststellungsantrag des Klägers ist dahingehend auszulegen, dass er die Zahlung eines Betrags in Höhe des jeweiligen Arbeitnehmeranteils zur gesetzlichen Rentenversicherung an sich selbst verlangt (vgl. Auslegungsgrundsätze in Bezug auf Klageanträge BAG 19. September 2024 – 8 AZR 368/22 – Rn. 21). Dass die Beklagte verpflichtet ist, den Arbeitnehmeranteil an die Deutsche Rentenversicherung abzuführen, steht zwischen den Parteien nicht im Streit. Streitbefangen ist vielmehr, ob der Kläger Anspruch auf die Erstattung des ihm vom Bruttoentgelt in Abzug zu bringenden Beitrags hat.

2. Mit dieser Auslegung besteht das für den Antrag nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Mit Rechtskraft der Entscheidung werden weitere gerichtliche Auseinandersetzungen zwischen den Parteien vermieden. Dem steht nicht entgegen, dass die Beklagte die Höhe der im Wege der bezifferten Leistungsklage geltend gemachten Ansprüche für die Vergangenheit bestreitet. Die korrekte Berechnung der jeweiligen Beitragshöhe durch die Beklagte und die Pflicht zur Erstattung eines dementsprechenden Betrags im Fall des Obsiegens des Klägers ist zwischen den Parteien unstreitig.

3. Die Feststellungsklage ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu erstatten. Ein solcher Anspruch folgt daraus, dass die Höchstaltersgrenze in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L den Kläger unzulässig wegen seines Alters diskriminiert.

a) Ein Anspruch des Klägers auf Erstattung folgt nicht unmittelbar aus Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L, weil er das von der Regelung gesetzte Höchstalter von 45 Jahren bei Beginn seines Arbeitsverhältnisses bereits überschritten hatte.

b) Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich jedenfalls im Ergebnis als richtig dar (§ 561 ZPO), soweit es angenommen hat, der Kläger habe keinen Anspruch auf Erstattung der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dies folgt jedoch bereits daraus, dass die Beklagte mit der Erstattung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung an Arbeitnehmer, die die persönlichen Voraussetzungen der Regelung erfüllen, keine freiwillige, dh. ohne rechtliche Verpflichtung über die Vertragserfüllung hinausgehende Leistung gewährt, sondern lediglich Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L vollzieht. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist ein Gebot der Verteilungsgerechtigkeit, das verlangt, Gleiches gleich und Ungleiches

entsprechend seiner Eigenart ungleich zu behandeln. Wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers greift dieser Grundsatz nur dort ein, wo der Arbeitgeber durch gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk bzw. eine eigene Ordnung schafft, nicht hingegen bei bloßem – auch vermeintlichem – Normenvollzug (st. Rspr., vgl. nur BAG 18. November 2020 – 5 AZR 57/20 – Rn. 33 mwN). Ein solch gestaltendes Verhalten liegt nicht vor.

c) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch rechtsfehlerhaft angenommen, die Höchstaltersgrenze in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L verstoße nicht gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 iVm. § 1 AGG. Die Regelung beinhaltet eine unzulässige Altersdiskriminierung. Dies hat zur Folge, dass sie gemäß § 7 Abs. 2 AGG insoweit unwirksam ist und der Kläger nach dem verbleibenden Inhalt der Bestimmung einen Anspruch auf Erstattung der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung durch die Beklagte hat. Insoweit ist die Sache zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO).

aa) Das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen einschließlich der Sonderregelungen sind nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbar.

(1) Bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, welchen mangels normativer Wirkung in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nur über Bezugnahme Klauseln in Arbeitsverträgen Wirkung verschafft werden kann. Sie unterliegen der Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB (vgl. BAG 14. März 2023 – 3 AZR 176/22 – Rn. 27; 16. Dezember 2021 – 6 AZR 377/20 – Rn. 24 mwN). Unerheblich ist dabei, dass die kirchlichen Dienstgeber das Arbeitsvertragsrecht und dessen Sonderregelungen nicht selbst formuliert haben, sondern diese in Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgehandelt worden sind. Allgemeine Geschäftsbedingungen gelten gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB schon dann als vom Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmern als Verbrauchern gestellt, wenn sie nicht vom Arbeitnehmer selbst in den Vertrag eingeführt worden sind (vgl. BAG 5. Oktober 2023 – 6 AZR 308/22 – Rn. 18; vgl. auch Reichold/Ludwig Anm. AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 52 unter II 3).

(2) Allerdings unterscheiden sich kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nach ihrem Zustandekommen auf dem im kirchlichen Selbstverständnis wurzelnden und daher von Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV geschützten Dritten Weg sowie ihrem Regelungsgegenstand grundlegend von solchen Allgemeinen Geschäftsbedingungen, auf die die AGB-Kontrolle in §§ 305 ff. BGB zugeschnitten ist. Diese betreffen anders als kirchliche Arbeitsrechtsregelungen keine Hauptleistungspflichten und werden nicht unter paritätischer Beteiligung der Arbeitnehmer in Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgehandelt. Im Unterschied zu einem weltlichen Arbeitgeber, der Allgemeine Geschäftsbedingungen stellt, können nach der Konzeption des Dritten Wegs weder der einzelne Dienstgeber noch die Dienstgeberseite ihre Vorstellungen vom Inhalt des Arbeitsverhältnisses einseitig verfolgen und durchsetzen. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind darum verfassungsrechtlich verdichtet und insoweit Allgemeine Geschäftsbedingungen besonderer Art, die der Verwirklichung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts dienen. Das ist bei ihrer Kontrolle als im Arbeitsrecht geltende Besonderheit (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB; vgl. BT-Drs. 14/7052 S. 189) angemessen zu berücksichtigen. Sie sind deshalb von den staatlichen Gerichten nur auf ihre Vereinbarkeit mit

höherrangigem zwingenden Recht und den guten Sitten zu überprüfen (vgl. BAG 5. Oktober 2023 – 6 AZR 308/22 – Rn. 19 mwN).

bb) Danach stellt die Regelung in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L, soweit sie die Gewährung des Zuschusses daran knüpft, dass der Arbeitnehmer bei Einstellung das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, eine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters dar und verstößt damit gegen das höherrangige Recht des AGG.

(1) Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L knüpft die Zahlung des Zuschusses in Höhe der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung ua. an das Lebensalter des Arbeitnehmers bei Beginn des Arbeitsverhältnisses. Die Regelung verweist hinsichtlich der persönlichen Tatbestandsvoraussetzungen auf Art. 40 Abs. 1 bis 4 BaySchFG aF. Nach Abs. 1 dieser Normfassung erhielten Schulträger vom Freistaat Bayern einen Versorgungszuschuss für diejenigen hauptberuflichen Lehrkräfte, denen sie einen Rechtsanspruch auf lebenslängliche Altersversorgung und auf Hinterbliebenenversorgung nach den für die Beamten des Freistaates Bayern geltenden Vorschriften einräumten. Gemäß Art. 40 Abs. 3 BaySchFG aF wurde der Versorgungszuschuss für Lehrkräfte gewährt, die spätestens vor Vollendung des 45. Lebensjahres vom Schulträger eine Versorgungszusage erhalten haben und anschließend ununterbrochen hauptberuflich im Schuldienst tätig waren.

(2) Diese Höchstaltersgrenze gilt aufgrund der Verweisung im Klammerzusatz in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L auch für den Anspruch der Lehrkraft auf Übernahme des Rentenversicherungsbeitrags. In dieser Anknüpfung der Zuschussgewährung an das Lebensalter des Arbeitnehmers liegt eine unmittelbare Benachteiligung iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG.

(3) Diese Benachteiligung ist nicht nach § 8 Abs. 1 AGG zulässig (zur unionsrechtskonformen Auslegung vgl. BAG 17. Oktober 2024 – 8 AZR 214/23 – Rn. 19). Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Die Altersgrenze in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L stellt jedoch offensichtlich keine Anforderung dar, die von der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben ist (vgl. zu den Voraussetzungen ausführlich BAG 19. Dezember 2019 – 8 AZR 2/19 – Rn. 35 ff., BAGE 169, 217). Sie ist lediglich Voraussetzung für die Gewährung eines Entgeltbestandteils.

(4) Die Benachteiligung ist auch nicht nach § 10 AGG zulässig.

(a) Nach § 10 Satz 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ungeachtet des § 8 AGG zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung des Ziels müssen nach § 10 Satz 2 AGG angemessen und erforderlich sein. § 10 Satz 3 AGG enthält eine nicht abschließende Aufzählung von Tatbeständen, nach denen unterschiedliche Behandlungen wegen des Alters iSv. § 10 Satz 1 und 2 AGG insbesondere gerechtfertigt sein können (vgl. BAG 31. März 2022 – 8 AZR 238/21 – Rn. 19 mwN).

(b) Die in § 10 Satz 3 AGG genannten Tatbestände sind im Streitfall nicht einschlägig. Insbesondere dient die Altersgrenze in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L nicht der Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung iSd. § 10 Satz 3 Nr. 3 AGG, sondern nur eines Höchstalters für die Gewährung eines finanziellen Vorteils.

(c) Die Höchstaltersgrenze in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L dient auch keinem legitimen Ziel im Sinne der somit einzig zu ihrer Rechtfertigung in Betracht kommenden Generalklausel des § 10 Satz 1 AGG.

(aa) § 10 Satz 1 und 2 AGG dienen der Umsetzung von Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG in das nationale Recht und sind unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit der Richtlinie unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union auszulegen. Legitime Ziele sind deshalb nur solche, die mit der Beschäftigungspolitik, dem Arbeitsmarkt und der beruflichen Bildung im Zusammenhang stehen, und damit nur rechtmäßige Ziele aus dem Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik. Nur solche Ziele stehen als „sozialpolitische Ziele“ im Allgemeininteresse (vgl. BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 16 mwN). Dadurch unterscheiden sie sich von Zielen, die im Eigeninteresse des Arbeitgebers liegen, wie Kostenreduzierung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. Dabei ist es zwar nicht ausgeschlossen, dass eine nationale Vorschrift den Arbeitgebern bei der Verfolgung der sozialpolitischen Ziele einen gewissen Grad an Flexibilität einräumt (EuGH 21. Juli 2011 – C-159/10 ua. – [Fuchs] Rn. 52; 5. März 2009 – C-388/07 – [Age Concern England] Rn. 46). Ein unabhängig von Allgemeininteressen verfolgtes Ziel eines Arbeitgebers kann eine Ungleichbehandlung jedoch nicht rechtfertigen (BAG 31. März 2022 – 8 AZR 238/21 – Rn. 22; 18. Februar 2016 – 6 AZR 700/14 – Rn. 17, BAGE 154, 118). Anders als das Landesarbeitsgericht meint, ist damit nicht jedes – rein unternehmerische – Ziel als legitimes Ziel im Sinne der Richtlinie und iSd. § 10 Satz 1 AGG anzuerkennen.

(bb) Danach liegt der Regelung in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L kein legitimes Ziel zugrunde. Die Höchstaltersgrenze als Tatbestandsvoraussetzung für die Gewährung des Zuschusses muss dabei im Zusammenhang mit der Gesamtregelung in den Blick genommen werden.

(aaa) Die in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L in Bezug auf die persönlichen Voraussetzungen in Bezug genommenen Vorschriften des Art. 40 Abs. 1 bis 4 BaySchFG aF gehen auf Art. 4 des bayerischen Privatschulleistungsgesetzes vom 5. Juli 1960 (PrivSchLG) zurück. Dieser diente dazu, Lehrkräften an Privatschulen eine Versorgung zu gewährleisten, die derjenigen im öffentlichen (Schul-)Dienst entspricht, um besonders qualifizierten Lehrkräften einen Anreiz zu bieten, an einer bayerischen Privatschule tätig zu werden. Damit war bezweckt, die in Bayern ausgebildeten Lehrer davon abzuhalten, in den Dienst anderer Bundesländer zu treten (vgl. Begründung zum Gesetzentwurf des PrivSchLG, LT-Drs. 4/701 S. 10). Art. 4 Abs. 4 PrivSchLG sah bereits eine Altersgrenze vor, nach der ein Zuschuss an den Schulträger nicht für Lehrkräfte gewährt wurde, die nach Vollendung des 45. Lebensjahres in den Schuldienst getreten sind. Das entspricht noch immer der Altersgrenze für die Berufung in das Beamtenverhältnis im Freistaat Bayern (§ 23 Abs. 1 Satz 1 Bayerisches Beamtenengesetz (BayBG)).

Diesem Ziel diente auch die Nachfolgeregelung in Art. 40 BaySchFG aF (vgl. Wachsmuth PdK Bay G-1a Art. 40 BaySchFG Ziff. 1 der Erläuterungen). Mit Wirkung zum 1. Januar 2006 wurde Art. 40 BaySchFG sodann dahingehend geändert, dass statt der bis dahin geltenden

Einzelfallabrechnung eine staatliche Bezuschussung in Form einer Pauschale erfolgt. Damit sollte ua. eine gleichmäßigere Verteilung der Zuschussmittel, ein geringerer Verwaltungsaufwand und eine Vereinfachung beim Vollzug der versorgungsrechtlichen Bestimmungen erreicht werden (LT-Drs. 15/5641 S. 1 f., 10). Mit der Neuregelung sind die persönlichen Voraussetzungen – darunter die Höchstaltersgrenze – an die die Gewährung des Zuschusses geknüpft waren, entfallen. Entgegen der Auffassung des Klägers bezweckte die Änderung des Art. 40 BaySchFG somit nicht, die Regelung „AGGkonform“ zu machen.

(bbb) Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L knüpft in Bezug auf die Voraussetzungen für die Übernahme des Arbeitnehmeranteils an der gesetzlichen Rentenversicherung weiterhin an die Voraussetzungen und damit auch an das Gesetzesziel des Art. 40 BaySchFG aF an. Sie dient somit dazu, dass die das ABD anwendenden Privatschulträger als Arbeitgeber für Lehrkräfte auf dem Bewerbermarkt in Konkurrenz zum öffentlichen Dienst mit seiner Möglichkeit der Verbeamtung attraktiver werden. Die Unterschiede in der Höhe der Vergütung bzw. Besoldung zwischen Arbeitnehmern und Beamten sollen – in Bezug auf das Nettoentgelt – zumindest verringert werden, um so einen Wettbewerbsnachteil der Privatschulträger auszugleichen und damit die Zahl der potentiellen Stellenbewerber zu erhöhen.

(ccc) Nicht maßgeblich ist hingegen der Zweck, der in § 23 Abs. 1 Satz 1 BayBG geregelten Altersgrenze für die Berufung in das Beamtenverhältnis im Freistaat Bayern zugrunde liegt. Die beamtenrechtliche Einstellungshöchstaltersgrenze beruht regelmäßig auf dem Interesse des Dienstherrn an einem ausgewogenen Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit der Beamten und verstößt deshalb weder gegen Unions- noch gegen Verfassungsrecht (vgl. BVerfG 21. April 2015 – 2 BvR 1322/12 ua. – Rn. 75 ff., BVerfGE 139, 19; BVerwG 11. Oktober 2016 – 2 C 11.15 – Rn. 17 ff., BVerwGE 156, 180; zum BayBG vgl. Bayerischer VGH 2. März 2020 – 3 ZB 19.1090 – Rn. 6; krit. Kühling/Bertelsmann NVwZ 2010, 87). Sie dient damit anderen Zwecken als die Regelung in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L. Mit der Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung verpflichten sich die privaten Schulträger, die das ABD anwenden, gerade nicht zu Leistungen, die über die Zeit des Bestands des Arbeitsverhältnisses hinausgehen.

(ddd) Somit liegt der Regelung maßgeblich ein wettbewerbliches Eigeninteresse der Privatschulträger als Arbeitgeber zugrunde. Sozialpolitische und damit legitime Ziele iSv. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG werden damit nicht verfolgt. Sie betreffen insbesondere nicht die Bereiche Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung. Die Höchstaltersgrenze zur Ablehnung der Zuschussgewährung für diejenigen Arbeitnehmer, für die die Möglichkeit der Verbeamtung nach § 23 Abs. 1 Satz 1 BayBG nicht mehr bestehen würde, dient vielmehr ausschließlich den finanziellen Interessen der Schulträger. Haushaltserwägungen können für sich allein kein legitimes Ziel in diesem Sinne darstellen, sondern allenfalls den sozialpolitischen Entscheidungen zugrunde liegen und die Art oder das Ausmaß der sozialen Schutzmaßnahmen beeinflussen (st. Rspr., vgl. zuletzt EuGH 20. April 2023 – C-650/21 – [Landespolizeidirektion Niederösterreich und Finanzamt Österreich] Rn. 70).

(eee) Entgegen der in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geäußerten Auffassung der Beklagten steht diesem Ergebnis auch nicht Art. 7 Abs. 4 Satz 1 GG entgegen, wonach das Recht zur Errichtung von privaten Schulen gewährleistet wird.

Die Verfassungsnorm des Art. 7 Abs. 4 Satz 1 GG beinhaltet ein Freiheits- und Abwehrrecht des Privatschulträgers gegen einschlägige staatliche Verbote (vgl. Dürig/Herzog/Scholz/Badura GG Art. 7 Stand Mai 2015 Rn. 61, 97, 109). Zugleich garantiert sie die Privatschule – jedenfalls in der hier vorliegenden besonderen Form der sog. Ersatzschule (zum Begriff vgl. BVerfG 9. März 1994 – 1 BvR 1369/90 – zu C I 1 der Gründe, BVerfGE 90, 128) – als Rechtsinstitut in ihrer Funktion als Ergänzung zur öffentlichen Schule (vgl. Wißmann in Kahl/Waldhoff/Walter Bonner Kommentar zum Grundgesetz Art. 7 GG Teil III Stand Dezember 2016 Rn. 190). Die freiheitsrechtliche Dimension des Art. 7 Abs. 4 Satz 1 GG gewährleistet insbesondere die freie Gründung von Privatschulen, aber auch deren fortlaufenden Betrieb, weil andernfalls die grundrechtliche Gewährleistung funktionslos wäre (Wißmann in Kahl/Waldhoff/Walter aaO Rn. 215). Die private Ersatzschule erfüllt unter dem Grundgesetz also trotz privater Initiative eine öffentliche Aufgabe. Daraus resultiert eine Schutz- und Förderpflicht des Staates (vgl. Wißmann in Kahl/Waldhoff/Walter aaO Rn. 219). Dagegen erwächst daraus kein verfassungsunmittelbarer Anspruch auf Gewährung staatlicher Finanzhilfe, erst recht nicht in einer bestimmten Höhe, sondern nur ein Anspruch auf einen Beitrag zu den Kosten (vgl. BVerfG 9. März 1994 – 1 BvR 682/88 ua. – zu B I 2 c und d der Gründe, BVerfGE 90, 107).

Das der Regelung einer Höchstaltersgrenze in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L zugrundeliegende Wettbewerbsinteresse im Verhältnis zu staatlichen Schulen mit ihrer Möglichkeit der Verbeamtung von Lehrkräften wird vom Schutzbereich des Art. 7 Abs. 4 Satz 1 GG damit nicht umfasst. Der durch Art. 7 Abs. 4 GG garantierten Existenz von Privatschulen als Institution (BVerfG 23. November 2004 – 1 BvL 6/99 – zu B I 1 der Gründe, BVerfGE 112, 74), die im Übrigen durch die aktuelle Zuschussregelung im bayerischen Landesrecht gesichert ist, kann nicht durch das Reklamieren des Rechts auf Anwendung altersdiskriminierender Bestimmungen Geltung verschafft werden.

cc) Die unzulässige Benachteiligung des Klägers führt nach § 7 Abs. 2 AGG nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Regelung in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L, sondern nur zur Unwirksamkeit der darin enthaltenen Altersgrenzenregelung (vgl. für eine Tarifregelung BAG 18. Februar 2016 – 6 AZR 700/14 – Rn. 29 ff., BAGE 154, 118). Aus § 306 Abs. 1 BGB ergibt sich nichts Anderes.

(1) Die Rechtsfolgen von § 306 BGB kommen nicht nur zur Anwendung, wenn sich die Unwirksamkeit einer AGB-Klausel aus den §§ 305 ff. BGB selbst ergibt, sondern auch dann, wenn sie gegen sonstige Verbote verstößt (vgl. BAG 5. Dezember 2024 – 2 AZR 275/23 – Rn. 33; 5. Juli 2022 – 9 AZR 341/21 – Rn. 18). Sind Allgemeine Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam, bleibt danach der Vertrag im Übrigen wirksam. Sind in einer Allgemeinen Geschäftsbedingung aber materiell mehrere selbständige Regelungen zusammengefasst und nur formal verbunden (materielle Klauselmehrheit), müssen diese Regelungen jeweils gesondert einer AGB-Kontrolle unterzogen werden. Die Regelungen müssen allerdings nicht nur sprachlich, sondern auch inhaltlich trennbar sein. Verbleibt nach Wegstreichen der unwirksamen Teilregelung eine verständliche Regelung, behält diese ihre Gültigkeit (vgl. BAG 21. Dezember 2022 – 7 AZR 489/21 – Rn. 37 mwN; 26. Januar 2017 – 6 AZR 671/15 – Rn. 33, BAGE 158, 81; sog. Blue-pencil-Test). Dann liegt keine unzulässige geltungserhaltende Reduktion von einheitlichen Klauseln auf den zulässigen Inhalt vor.

(2) Vorliegend enthält die Regelung in Nr. 6 Abs. 7 Satz 1 SR-L im Klammerzusatz sprachlich und inhaltlich unabhängige persönliche Voraussetzungen für den Versorgungszuschuss. Bei Streichung des altersdiskriminierenden Merkmals der Höchstaltersgrenze verbleiben die übrigen wirksamen persönlichen Voraussetzungen und ergeben eine sinnvolle Regelung. Diese verbleibenden Voraussetzungen erfüllt der Kläger unstreitig. Er ist unbefristet beschäftigt und besitzt seit dem 5. August 2011 die uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung für die Fächer Mathematik, Physik, Natur und Technik sowie Informatik. Er ist auch hauptberuflich tätig. Hauptberuflichkeit liegt nach Art. 40 Abs. 1 Satz 2 BaySchFG aF vor, wenn die Lehrkraft mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Unterrichtspflichtzeit an den vergleichbaren staatlichen Schulen beschäftigt ist. Für Lehrkräfte an Gymnasien, die ausschließlich in wissenschaftlichen Fächern unterrichten, gilt nach Ziff. 3.1 der Anlage zu § 1 Abs. 2 Satz 1 Unterrichtspflichtzeitverordnung (BayUPZV) eine Unterrichtspflichtzeit von 23 Stunden. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts leistet der Kläger 22 Unterrichtspflichtstunden pro Woche.

dd) Nachdem ein Verstoß gegen das AGG festzustellen ist, war der vom Kläger gerügte Verstoß gegen Art. 21 GRC nicht zu prüfen. Dieses Grundrecht wurde durch die Richtlinie 2000/78/EG konkretisiert (vgl. BAG 8. Dezember 2022 – 6 AZR 31/22 – Rn. 46, BAGE 179, 328) und durch das AGG in nationales Recht umgesetzt (vgl. BAG 10. Dezember 2013 – 3 AZR 796/11 – Rn. 38, BAGE 147, 1).

II.

Der auf Zahlung gerichtete Antrag ist zulässig. In welchem Umfang er auch begründet ist, kann der Senat mangels Feststellungen nicht abschließend entscheiden. Die Sache ist daher insoweit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

1. Der Zahlungsantrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger will eine abschließende Gesamtklage erheben (vgl. dazu BAG 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20 – Rn. 12 mwN, BAGE 179, 372). Er macht die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für die Jahre 2018 bis 2021, mithin insgesamt für 48 Monate geltend. Das ergibt sich nicht nur aus der Antragsformulierung, sondern auch aus der Aufstellung in der Klageschrift. Er beziffert den monatlichen Betrag mit 540,45 Euro und errechnet daraus – zutreffend – einen jährlichen Betrag von 6.485,40 Euro. In der Addition der Gesamtforderung unterläuft dem Kläger allerdings offenkundig ein Rechenfehler. Der in Antrag und Klagebegründung angegebene Betrag von 19.456,20 Euro entspricht nur dem Zeitraum von 36 Monaten. Der offenkundig zutage tretende Additionsfehler der Summen der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung über den Streitzeitraum von insgesamt vier Jahren führt jedoch nicht zur Unbestimmtheit der Klageforderung. Ob die Berechnung rechnerisch richtig ist, stellt keine Frage der hinreichenden Bestimmtheit der Klageforderung dar, sondern der Begründetheit der Klage (vgl. BAG 18. Februar 2016 – 6 AZR 629/14 – Rn. 22).

2. In welchem Umfang die Zahlungsklage begründet ist, wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben. Der Kläger hat dem Grunde nach Anspruch auf Zahlung eines Betrags in Höhe der Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. Rn. 33 ff.). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte jedoch die Höhe des in der Vergangenheit für den Kläger abgeführten Rentenversicherungsbeitrags bestritten. Es wird

daher hinsichtlich jedes einzelnen Monats im Zeitraum von Januar 2018 bis einschließlich Dezember 2021 konkret festzustellen haben, in welcher Höhe die Beklagte jeweils Rentenversicherungsbeiträge für den Kläger abgeführt hat.

Da der Kläger im bisherigen Verfahren nicht auf seinen Additionsfehler hingewiesen worden ist und sich mit der erforderlichen Deutlichkeit ergibt, dass er für die im einzelnen benannten Streitzeiträume der Jahre 2018, 2019, 2020 und 2021 jeweils einen Zahlungsbetrag von 6.485,40 Euro fordert, gebietet es das Gebot fairen Verfahrens (Art. 103 Abs. 1 GG, vgl. BAG 5. Oktober 2023 – 6 AZR 210/22 – Rn. 37 mit zahlreichen weiteren Nachweisen), dem Kläger im fortgesetzten Berufungsverfahren die Möglichkeit zu eröffnen, seinen Zahlungsantrag in der Summe entsprechend dem vierjährigen Streitzeitraum anzupassen.

C.

Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben.