

Bereits in der vorherigen Ausgabe BB 9/2017 befasste sich der Aufsatz von *Langemann/Wilking* mit dem Entgelttransparenzgesetz und gab einen Überblick über die aktuellen Regelungen im Regierungsentwurf. In dieser Ausgabe gibt *Thüsing* dem Gesetzgeber exakt fünf Schritte mit auf dem Weg, um ein besseres Entgelttransparenzgesetz zu schaffen. Dabei konstatiert er zunächst, dass es ein schwieriger Weg zum neuen Gesetz zu werden scheint. Der Regierungsentwurf bleibt trotz ursprünglich einheitlichem politischen Willen im Koalitionsvertrag nach wie vor umstritten. Wie wenigstens die Kritik an der handwerklichen Umsetzung und der Erreichbarkeit der Ziele zu minimieren ist, erläutert *Thüsing* in seinem Aufsatz Schritt für Schritt. Bleibt nur noch zu hoffen, dass der Gesetzgeber diese konstruktive Kritik beherzigt.



Armin Fladung,
Ressortleiter
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Zulässige Privilegierung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber bei tariflicher Stufenzuordnung

Es verstößt nicht gegen die unionsrechtlichen Freizügigkeitsvorschriften in Art. 45 AEUV und Art. 7 der Verordnung (EU) 492/2011, dass § 16 Abs. 2 TV-L die beim selben Arbeitgeber erworbene einschlägige Berufserfahrung gegenüber entsprechenden Zeiten bei anderen Arbeitgebern privilegiert.

Die Klägerin ist seit Januar 2014 als Erzieherin beim beklagten Land beschäftigt. Sie wird nach Entgeltgruppe 8 Stufe 2 TV-L vergütet. Die Klägerin war seit 1997 bei verschiedenen anderen Arbeitgebern im deutschen Inland tätig. Sie hält die Privilegierung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber durch § 16 Abs. 2 TV-L unter anderem wegen der unmittelbar wirkenden unionsrechtlichen Arbeitnehmerfreizügigkeitsbestimmungen für unzulässig. Deshalb will die Klägerin festgestellt wissen, dass ihr seit Januar 2014 Entgelt aus Stufe 5 der Entgeltgruppe 8 TV-L zusteht.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben. Das LAG hat sie abgewiesen. Die dagegen gerichtete Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des BAGs keinen Erfolg. § 16 Abs. 2 TV-L weist keinen hinreichenden Auslandsbezug auf, wenn Arbeitnehmer nur in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt waren und keine Qualifikationen in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union erworben haben. Der sachliche Anwendungsbereich der unionsrechtlichen Freizügigkeitsvorschriften ist in solchen Fällen nicht eröffnet. Das ist durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union geklärt. Auch nationale Regelungen stehen der Privilegierung der beim selben Arbeitgeber erworbenen einschlägigen Berufserfahrung nicht entgegen.

BAG, Urteil vom 23.2.2017 – 6 AZR 843/15
(Pressemitteilung BAG vom 23.2.2017)

BAG: Einordnung zwischen Eingangs- und Endwert nach Rückkehr in eine alte Vergütungsgruppe

1. Der VTV Nr. 3 bzw. Nr. 4 regelt die Umgruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe abschließend, er ist nicht lückenhaft. Eine ergänzende Auslegung des Tarifvertrags kommt auch nicht für den Fall in Betracht, in dem der Mitarbeiter bereits in der Vergangenheit einmal in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war.

2. Tarifvertragsparteien sind nach dem Gleichheitssatz nicht gehalten, Arbeitnehmer, die vorübergehend in einer anderen Vergütungsgruppe eingruppiert waren, hinsichtlich der Vergütung mit solchen Arbeitnehmern gleich zu behandeln, die durchgängig in der Vergütungsgruppe eingruppiert waren. Die Herabgruppierung stellt einen vergütungsrechtlichen Einschnitt dar.

BAG, Urteil vom 14.9.2016 – 4 AZR 1006/13
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2017-563-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Feststellungsinteresse bei einer Elementenfeststellungsklage

Eine Feststellungsklage kann sich auf einzelne Bedingungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (sog. Elementenfeststellungsklage). Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse für eine solche Klage besteht nur dann, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt wird. Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen werden kann.

BAG, Urteil vom 30.11.2016 – 10 AZR 673/15
(Orientierungssatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2017-563-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Gewerkschaftsname bei Betriebsratswahlen als Kennwort nur bei Gewerkschaftsliste zulässig

1. Das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet für die Wahl des Betriebsrats in § 14 Abs. 3 bis Abs. 5 BetrVG zwischen Wahlvorschlägen der Arbeitnehmer und gewerkschaftlichen Wahlvorschlägen. Bei Wahlvorschlägen der Arbeitnehmer ist die Unterzeichnung durch eine bestimmte Anzahl wahlberechtigter Arbeitnehmer erforderlich, der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten dieser Gewerkschaft unterzeichnet sein.

2. Der Name einer Gewerkschaft darf als Kennwort nur auf gewerkschaftlichen Wahlvorschlägen verwandt werden.

3. Der Wahlvorstand ist verpflichtet, die Zulässigkeit des Kennworts eines Wahlvorschlags zu überprüfen. Er darf einen Wahlvorschlag allerdings nicht wegen der Unzulässigkeit des Kennworts insgesamt zurückweisen. Verwendet eine Liste, die nicht von zwei Gewerkschaftsbeauftragten unterzeichnet ist, ein gewerkschaftliches Kennwort, so hat der Wahlvorstand das unzulässige Kennwort zu streichen und den Vorschlag stattdessen mit den Familien- und Vornamen der beiden ersten in der Liste benannten Wahlbewerber zu bezeichnen und zur Wahl zuzulassen.

4. Wird ein Wahlvorschlag mit einem unzulässigen Kennwort zur Wahl zugelassen, kann dies zur Anfechtung der Wahl berechtigen.

BAG, Beschluss vom 26.10.2016 – 7 ABR 4/15
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2017-563-3**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Keine Beiordnung eines Notanwalts bei „versehentlicher“ Rücknahme einer Nichtzulassungsbeschwerde

1. Die Beiordnung eines Notanwalts kann nicht deshalb verlangt werden, weil der bisher zur Vertretung bereite Anwalt nicht willens war, eine Nichtzulassungsbeschwerdebegründung nach den Vorstellungen oder den Vorgaben der Partei