

**Geschäftsbericht 2017**  
**Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg**

**Inhaltsübersicht**

1. Geschäftsentwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit im Jahr 2017
2. Koalitionsvereinbarung 2018 wirft für die Arbeitsgerichte Probleme auf
3. eJustice in der Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg
4. Wichtige Verfahren im Jahr 2017
5. Ausblick auf anstehende Verfahren im Jahr 2018

---

## 1. Geschäftsentwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit im Jahre 2017

### a) Arbeitsgerichte

Die nach wie vor gute Konjunktur hat bei den Arbeitsgerichten erster Instanz im Jahr 2017 zu leicht sinkenden Verfahrenseingängen geführt. So belief sich die Zahl der Eingänge am Ende des Jahres 2017 auf **38.413** Verfahren. Im Vorjahr waren es 40.710 Verfahren. Die Zahl der am Jahresende 2017 unerledigten Verfahren nahm etwas ab. Sie betrug 10.031 Verfahren (Vorjahr: 10.327 Verfahren). Die durchschnittliche Verfahrensdauer blieb mit **2,7** Monaten konstant. Dies ist ein außerordentlich guter Wert. Die Arbeitsgerichte konnten den im Arbeitsrecht außerordentlichen wichtigen schnellen Rechtsschutz gewährleisten.

Der Anteil der Verfahren, die in erster Instanz durch gerichtlichen Vergleich beigelegt werden konnten, lag mit **72,9 %** in den sog. Urteilsverfahren nur wenig unter dem Niveau des Vorjahres (damals: 73,7 %). Durch das Güterichterverfahren konnte ein weiterer Beitrag dazu geleistet werden, dass die Verfahren ohne einen „Gang durch die Instanzen“ beigelegt werden können. Der Anteil der Verfahren, die durch eine streitige Entscheidung erledigt wurden, betrug **5,6 %** (Vorjahr: 5,1 %).

Die Erledigungsart lässt erkennen, mit welchen Verfahrensgegenständen die Arbeitsgerichte befasst waren. 74,4 % der Verfahren hatten nur **einen** Verfahrensgegenstand. Davon entfielen auf Bestandsstreitigkeiten 44,4 % (davon Kündigungen 43,8 %), Zahlungsklagen 21,5 %, Tarifliche Eingruppierungen 0,5 % und Sonstiges 8,0 %. Bei den Verfahren mit **mehreren** Verfahrensgegenständen (25,6 %) entfielen auf Bestandsstreitigkeit und Zahlungsklage 5,6 %, Bestandsstreitigkeit und Sonstiges 7,8 %, Bestandsstreitigkeit, Zahlungsklage und Sonstiges 3,9 % und Zahlungsklage und Sonstiges 8,2 %. Die Übersicht zeigt, dass die **Bestandsstreitigkeiten** trotz der guten konjunkturellen Lage immer noch den **Schwerpunkt** der arbeitsgerichtlichen Verfahren ausmachen.

### b) Landesarbeitsgericht

Auch beim Landesarbeitsgericht schlug sich die gute Konjunktur in etwas geringeren Eingängen nieder. So belief sich die Zahl der Eingänge Ende des Jahres 2017 beim Landesarbeitsgericht auf **1.746** Verfahren. Im Vorjahr waren es 1.906 Verfahren. Die Zahl der am Jahresende 2016 unerledigten Verfahren nahm etwas ab. Sie betrug **581** Verfahren (Vorjahr: 592 Verfahren).

Der Anteil der durch Vergleich erledigten Berufungsverfahren belief sich beim Landesarbeitsgericht auf **44,2 %**, der Anteil der durch streitige Entscheidung erledigten Berufungsverfahren auf **32,1 %**. In den Berufungsverfahren war die Verfahrensdauer mit **6,0** Monaten etwas kürzer als im Vorjahr (Vorjahr: 6,6 Monate).

80,6 % der Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht hatten nur **einen** Verfahrensgegenstand. Davon entfielen auf Bestandsstreitigkeiten 29,9 % (davon Kündigungen 29,3 %), Zahlungsklagen 38,7 %, Tarifliche Eingruppierungen 1,6 % und Sonstiges 10,4 %. Bei den Verfahren mit **mehreren** Verfahrensgegenständen (19,4 %) entfielen auf Bestandsstreitigkeit und Zahlungsklage 4,7 %, Bestandsstreitigkeit und Sonstiges 4,2 % und sonstige Verfahren mit mehreren Gegenständen 10,4 %. Die Übersicht zeigt, dass beim Landesarbeitsgericht die Bestandsstreitigkeiten abgenommen und die Zahlungsklagen zugenommen haben. Offenbar wird um den Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht mehr so intensiv gestritten wie früher. Im Vorjahr hielten sich die Bestandsstreitigkeiten und die Zahlungsklagen noch die Waage.

### c) Bewertung

Wie bereits seit einigen Jahren festzustellen, nimmt die **Komplexität** der arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten ständig zu. Diese Entwicklung ist in beiden Instanzen zu bemerken. Vor allem in der Berufungsinstanz werden zwar zahlenmäßig weniger, aber immer umfangreichere und grundsätzlichere Rechtsstreitigkeiten ausgetragen. Insbesondere die Streitigkeiten über Compliance-Sachverhalte, vermeintliche Werkverträge und Betriebsrenten binden einen erheblichen Anteil der richterlichen Arbeitskraft. Dies bedeutet, dass die Richterinnen und Richter auf den einzelnen Fall wesentlich mehr Zeit verwenden müssen als dies früher der Fall war. Dieser Umstand relativiert den Rückgang der reinen Fallzahlen deutlich.

## 2. Die Koalitionsvereinbarung 2018 wirft für die Arbeitsgerichte Probleme auf

### a) Einschränkung der sachgrundlosen Befristungen als wesentlicher Teil der Koalitionsvereinbarung

Im Rahmen der Koalitionsverhandlungen im Bund spielte das Thema „sachgrundlose Befristung“ eine wichtige Rolle. Während die Union und die deutsche Wirtschaft in der sachgrundlosen Befristung ein wichtiges Instrument der Flexibilisierung der Beschäftigung ansah, war nach Auffassung der SPD und der Gewerkschaften die sachgrundlose Befristung der prekären Beschäftigung zuzuordnen.

Die Koalitionsvereinbarung vom 7. Februar 2018 sieht zwei Maßnahmen zur Begrenzung der sachgrundlosen Befristungen vor:

- Sachgrundlose Befristungen sollten künftig nur noch für die Dauer von **18 Monaten** zulässig sein. Bis zu dieser Gesamtdauer ist nur noch eine einmalige Verlängerung möglich (bislang Gesamtdauer von 24 Monaten bei 3-maliger Verlängerungsmöglichkeit).
- Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten dürfen zukünftig nur noch maximal **2,5 %** der Belegschaft sachgrundlos befristen. Bei Überschreitung dieser Quote soll jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen gelten. Die Quote ist jeweils auf den Zeitpunkt der letzten befristeten Einstellung ohne Sachgrund zu beziehen.

### b) Folgen für die Arbeitsgerichtsbarkeit

Die geplante Regelung über die mengenmäßige Beschränkung von sachgrundlosen Befristungen auf 2,5 % der Belegschaft wirft viele rechtliche und praktische Fragen auf, die letztlich von den Arbeitsgerichten entschieden werden müssen.

Da der Koalitionsvertrag auf den „Arbeitgeber“ abstellt, wird der Schwellenwert voraussichtlich **unternehmensbezogen** zu ermitteln sein. Vor allem in größeren Unternehmen wird es erhebliche Schwierigkeiten bereiten, die Überschreitung des Schwellenwerts im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses festzustellen. Bei jeder einzelnen sachgrundlosen Befristung muss künftig festgestellt werden, wie hoch die Quote der sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisse im Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund in der Belegschaft war. Bestreitet der Arbeitnehmer die Einhaltung der Quote, werden die Arbeitgeber

im Zweifel die Personallisten vorlegen müssen. Man stelle sich dies bei Großunternehmen wie Bosch und Daimler vor. Bestreitet der Arbeitgeber dann, dass die vorgelegten Listen inhaltlich richtig sind, müssen die Arbeitsgerichte ggf. noch möglichen Unrichtigkeiten nachgehen, und dies rückschauend auf den Zeitpunkt der Einstellung. Bei der in jedem größeren Unternehmen üblichen Personalfuktuation wird die Aufklärung des Sachverhalts ganz erhebliche Probleme bereiten.

Die weitere Frage ist, wie überhaupt zuverlässig festgestellt kann, welche der im Unternehmen bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisse als sachgrundlos befristet anzusehen sind? Da es kein gesetzliches Zitiergebot gibt, lässt sich diese Frage nicht einfach durch einen Blick in die Arbeitsverträge beantworten. Wie bei allen Schwellenwerten stellte sich darüber hinaus die Frage, was unter dem Begriff des „Beschäftigten“ zu verstehen ist. Sind es nur die aktuell im Unternehmen tätigen Arbeitnehmer oder auch die beurlaubten oder in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmer? Ferner ist offen, wie der Begriff der „Einstellung“ auszulegen ist. Ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags oder derjenige des tatsächlichen Eintritts in das Unternehmen maßgebend? Die beiden Zeitpunkte liegen zum Teil weit auseinander.

Bei all diesen Fragen bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber die arbeitsgerichtliche Praxis bei den angesprochenen Fragen im geplanten Gesetzentwurf nicht allein lässt. Den Unternehmen dürfte zu empfehlen sein, bei künftigen sachgrundlos befristeten Neueinstellungen stets einen gewissen „Sicherheitsabstand“ zum Schwellenwert von 2,5 % einzuhalten. Ansonsten könnten sich bei der Überprüfung des Schwellenwerts **ganz erhebliche Beweisschwierigkeiten** ergeben.

### 3. eJustice in der Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg

Im Mai 2016 ist beim Arbeitsgericht Stuttgart das erste **Pilotprojekt** in Baden-Württemberg zur Einführung der vollelektronischen Gerichtsakte gestartet. Als erstes Bundesland hat Baden-Württemberg damit die vollelektronische Akte in gerichtlichen Streitverfahren eingeführt, ohne eine parallele Aktenführung in Papier. Beim Arbeitsgericht Stuttgart und seit August 2017 auch beim Landesarbeitsgericht erproben insgesamt dreizehn Kammern einen grundlegenden Wandel in der Justiz: Keine papiernen Aktenstapel mehr, sondern modernste Hard- und Software, schneller Datenaustausch und komfortable Verfahrensbearbeitung am Rechner.

Mittlerweile konnten die Richter, Rechtspfleger und Servicemitarbeiter/innen des Arbeitsgerichts Stuttgart und beim Landesarbeitsgericht reichhaltige Erfahrungen mit der elektronischen Aktenführung gewinnen. Die Hardwareausstattung umfasst an jedem Arbeitsplatz zwei 24“-Bildschirme, um komfortabel mit den verschiedenen Datenbanken arbeiten zu können. Hinzu kommen die erforderliche Signatureinheit und im Hinblick auf die ergonomischen Aspekte höhenverstellbare Schreibtische. Für die Entscheider (Richter/Rechtspfleger) ist der wesentliche Bestandteil der Ausstattung ein Laptop mit Tablet-Funktion, der sowohl im Büro, im Sitzungssaal, in den Beratungszimmern und bei Außenterminen genutzt werden kann.

Der Wegfall der Papierakte macht es erforderlich, auch die Ausstattung der Sitzungssäle den neuen Gegebenheiten anzupassen. Während den Sitzungen erleichtert ein großer Bildschirm auf dem Richtertisch die Handhabung der elektronischen Akte. Außerdem wird in den Sitzungssälen moderne **Visualisierungstechnik** (Beamer oder Bildschirm) eingesetzt, um während der Sitzung Einblick in die elektronische Akte nehmen zu können. Da langfristig auch die Anwaltschaft auf die elektronische Akte umsteigen wird, stehen auch für die Parteien WLAN-Anschlüsse zur Verfügung.

Als **großes Hindernis** bei der weiteren Ausweitung der Pilotierung hat sich Ende des Jahres 2017 der **Ausfall** des besonderen elektronischen Anwaltspostfachs (beA) erwiesen. Am 22. Dezember 2017 teilte die Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) mit, dass das beA wegen Sicherheitsmängeln vom Netz genommen werde. Seitdem arbeitet die BRAK mit Hochdruck an der Behebung der Mängel. Dazu, wann mit einer Wiederinbetriebnahme des beA zu rechnen sei; hat die Bundesrechtsanwaltskammer aber noch keinen konkreten Zeitplan vorgelegt. Die Folge ist, dass der elektronische Datenaustausch mit der Anwaltschaft derzeit blockiert ist.

Somit müssen alle in Papierform eingehenden Schriftstücke eingescannt und für die eAkten-führenden Kammern in die elektronische Form überführt werden. Dies verursacht einen ganz erheblichen **zusätzlichen Arbeitsaufwand**. Es kommt hinzu, dass alle ausgehenden Schriftstücke ausgedruckt und per Post übersandt werden müssen. Wäre das beA freigeschaltet, könnte die ausgehende Post der Anwaltschaft in elektronischer Form übersandt werden. Hierdurch wäre der Aufwand deutlich geringer.

Unter diesen Umständen erscheint eine **Ausweitung der Pilotierung** auf sämtliche Kammern des Arbeitsgerichts Stuttgart und des Landesarbeitsgerichts sowie auf alle anderen Arbeitsgerichte zur Zeit **nicht vertretbar**. Erst wenn die BRAK einen belastbaren Zeitplan für die Wiederinbetriebnahme des beA bekannt gegeben hat, kann das eJustice-Projekt in der Arbeitsgerichtsbarkeit weiter vorangetrieben werden. Es ist sehr bedauerlich, dass die Digitalisierung der Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg durch äußere Einflüsse ins Stocken geraten ist. Immer noch besteht aber eine gewisse Hoffnung, dass die Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg die erste Gerichtsbarkeit im Bundesgebiet sein wird, die alsbald flächendeckend digital arbeiten wird.

Auch der elektronische Rechtsverkehr mit den **Verbänden des Arbeitslebens** (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) wirft nach wie vor erhebliche Probleme auf. Der Gesetzgeber hat im Jahr 2013 leider versäumt, die gesetzlichen Voraussetzungen für den elektronischen Rechtsverkehr mit den Verbänden zu schaffen. Mittlerweile sind die Folgen dieses Versäumnisses von der Arbeitsgerichtsbarkeit und den Verbänden erkannt worden: Die Verbände wären weitgehend vom elektronischen Rechtsverkehr mit den Arbeitsgerichten abgeschnitten. Arbeitsgerichtsbarkeit und Verbände arbeiten zur Zeit daran, ein technisches und organisatorisches Konzept für den elektronischen Rechtsverkehr mit den Verbänden vorzulegen. Anschließend muss der Gesetzgeber handeln, indem er die erforderlichen gesetzlichen Regelungen beschließt.

#### **4. Wichtige Verfahren im Jahr 2017**

##### **a) Befristung von Arbeitsverhältnissen bei archäologischen Rettungsgrabungen**

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Grabungsmitarbeitern bei archäologischen Rettungsgrabungen ist durch einen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt. Der Bedarf an der Arbeitsleistung der Grabungsmitarbeiter ist nur vorübergehend, auch wenn Rettungsgrabungen auf unabsehbare Zeit immer wieder anfallen. Dies entschied das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in drei Entscheidungen vom 24. Februar 2017.

Die klagenden Grabungsarbeiter waren über mehrere Jahre hinweg, teils mit erheblichen Unterbrechungen, für Grabungsarbeiten bei sogenannten archäologischen Rettungsgrabungen eingesetzt worden. Derartige Grabungen zählen zu den Aufgaben des Denkmalschutzes und fallen jährlich in erheblicher Zahl an. Dennoch handelt es sich nach der gesetzlichen Konzeption nicht um kontinuierlich zu erledigende Aufgaben. Die Grabungsarbeiten sind jeweils zeitlich begrenzt für die voraussichtliche Dauer der konkreten archäologischen Maßnahme. Das Landesarbeitsgericht schloss sich insoweit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Sächsischen Denkmalschutzgesetz vom 29. Juli 2009 (7 AZR 907/07) an.

Das beklagte Land hat trotz der zahlreichen Befristungen auch nicht rechtsmissbräuchlich von dem Instrument der Sachgrundbefristung Gebrauch gemacht. Die Grabungsarbeiter wurden zwar über mehrere Jahre hinweg zu den Grabungsarbeiten herangezogen. Zwischen den einzelnen Grabungen lagen aber teils erhebliche Zeiträume, so dass die vom Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 26. Oktober 2016 (7 AZR 135/15) genannten Grenzwerte nicht überschritten waren.

*LAG Baden-Württemberg 24. Februar 2017 – 9 Sa 79/16, 9 Sa 80/16 und 11 Sa 62/16*

##### **b) Nachwirkung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung über freiwillige Geldleistungen**

In teilmitbestimmten Betriebsvereinbarungen über freiwillige Geldleistungen steht es den Betriebspartnern frei, eine Nachwirkung auch über den ansonsten mitbestimmungsfreien Dotierungsrahmen zu vereinbaren. Eine solche Nachwirkung muss aber unmissverständlich

lich erklärt werden. Dies entschied das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in einer Reihe von Parallelentscheidungen.

Die Parteien stritten über die Fortgewährung von Fahrtkostenerstattungen. Die Beklagte war eine regionale Gliederung einer Gewerkschaft. Die Kläger erhielten aufgrund einer Betriebsvereinbarung über lange Jahre hinweg ein „Fahrgeld“ für die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Die Beklagte kündigte die Betriebsvereinbarung zum 31. März 2016.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts wirkte die Betriebsvereinbarung nicht gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach. Bei einer ersatzlosen Einstellung der finanziellen Leistung trete bei einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung keine Nachwirkung ein. Es verblieben keine Mittel, über deren Verteilung der Betriebsrat noch mitzubestimmen habe. Eine Nachwirkung sei zwischen den Betriebspartnern auch nicht vereinbart worden. Eine derartige Nachwirkung müsse unmissverständlich erklärt werden, was im vorliegenden Fall nicht der Fall gewesen sei.

*LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 17. Mai 2017 – 4 Sa 1/17*

### **c) Langjährige Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einer Reinigungskraft**

Die mehrfache Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einer Reinigungskraft ist nach einer Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse von mehr als 16 Jahren rechtsmissbräuchlich, auch wenn die einzelnen Arbeitsverhältnisse jeweils aufgrund der befristeten Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente zugunsten der erkrankten Stammkraft abgeschlossen wurden.

Die Klägerin war aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse von Ende des Jahres 2000 bis zum 28. Februar 2017 beschäftigt. Die Befristung der Arbeitsverhältnisse erfolgte jeweils aus dem Grund, dass der erkrankten Stammkraft eine befristete Erwerbsminderungsrente bewilligt wurde, die mehrfach verlängert wurde.

Das Landesarbeitsgericht entschied, dass die Befristung der Arbeitsverhältnisse grundsätzlich auf den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gestützt werden konnte. Trotz der mehrfachen Verlängerung der befristeten Erwerbsminderungsrente sei es nicht völlig unwahrscheinlich gewesen, dass die Stammkraft in den Dienst zurückkehren werde.

Die (letzte) Befristung des Arbeitsverhältnisses sei jedoch rechtsmissbräuchlich erfolgt, weil nach einer Vertragslaufzeit von mehr als 16 Jahren der Rechtsmissbrauch nach den Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 26. Oktober 2016 (7 AZR 135/15) indiziert sei. Die Beklagte habe den indizierten Rechtsmissbrauch nicht widerlegt. Sie habe insbesondere nicht konkret dargelegt, dass es ihr bei der üblichen Fluktuation im Reinigungsbereich nicht möglich gewesen sei, der Klägerin ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anzubieten.

*LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 19. Juni 2017 – 1 Sa 7/17*

#### **d) Politische Weiterbildung nach dem baden-württembergischen Bildungszeitgesetz**

Nach § 1 Abs. 4 des baden-württembergischen Bildungszeitgesetzes liegt ein weiter Politikbegriff zugrunde. Eine Veranstaltung dient der politischen Weiterbildung, wenn über politische Zusammenhänge und Mitwirkungsmöglichkeiten im politischen Leben informiert wird.

Der Kläger beantragte im Juli 2016 seine Freistellung nach dem baden-württembergischen Bildungszeitgesetz für die Bildungsmaßnahme „Arbeitnehmer/innen in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft“. Das Seminar führte ein Bildungszentrum der IG Metall durch. Gegenstand des Seminars sollte die Funktionsweise von Marktwirtschaft und Mitbestimmung sein. Die Beklagte vertrat hierzu die Auffassung, dass diese Bildungsmaßnahme keine Maßnahme zur politischen Weiterbildung im Sinne des baden-württembergischen Bildungszeitgesetzes sei.

Dieser Auffassung folgte das Landesarbeitsgericht nicht. Das baden-württembergische Bildungszeitgesetz gehe von einem weiten Begriffsverständnis der politischen Weiterbildung aus. Der Landesgesetzgeber sei von einem weiten Politikbegriff ausgegangen und dies in Kenntnis der vielfältigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts zu den Bildungszeitgesetzen der anderen Länder. Grundlage des Bildungszeitgesetzes sei zudem ein Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten Bildungsurlaub. Auch dieses Übereinkommen gehe von einem weiten Verständnis von „politischer Bildung“ aus. Politische Weiterbildung gehe daher über die Vermittlung von Inhalten zu staatsbürgerlichen Rechten und Pflichten hinaus. Das vorliegende Seminar diene daher der Arbeitnehmerweiterbildung im Sinne des baden-württembergischen Bildungszeitgesetzes.

*LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 9. August 2017 – 2 Sa 4/17*

**e) Spätehenklausel bei einer eingetragenen Lebenspartnerschaft**

Eine Versorgungszusage, die eine Witwen/Witwerrente vorsieht, begründet auch im Falle des Bestehens einer eingetragenen Lebenspartnerschaft einen Anspruch gegen den Versorgungsträger. Eine Klausel, wonach keine Witwen/Witwerrente besteht, wenn die Ehe/Lebenspartnerschaft nach Vollendung des 62. Lebensjahrs des Arbeitnehmers geschlossen wurde, ist unwirksam.

Der 1948 geborene Kläger war mit einem im Jahr 1943 geborenen früheren Mitarbeiter der Beklagten seit 2013 in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft verbunden. Das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters endete kurz nach Vollendung des 62. Lebensjahrs. Nach dem Tod des früheren Mitarbeiters beanspruchte der Kläger eine Hinterbliebenenrente.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist dieser Anspruch begründet. Es ist von einer unmittelbaren Benachteiligung des eingetragenen Lebenspartners des Klägers auszugehen. Die Vollendung des 62. Lebensjahrs stellt – anders als das Ende des Arbeitsverhältnisses oder der Eintritt des Versorgungsfalls beim Arbeitnehmer selbst – keine ausreichende Zäsur dar.

*LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 25. Oktober 2017 – 21 Sa 25/17*

## 5. Ausblick auf anstehende Verfahren im Jahr 2018

### a) Vergütung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern

In drei vor dem Landesarbeitsgericht anhängigen Berufungsverfahren (7 Sa 4/18, 7 Sa 5/18 und 7 Sa 17/18) besteht Streit über die Frage der Vergütung von der Arbeitspflicht freigestellter Betriebsratsmitglieder.

Vor ihrer Freistellung waren die Kläger jeweils im Fahrdienst beschäftigt und erhielten entsprechend ihrer Beschäftigung auf der Grundlage des auf die Arbeitsverhältnisse anwendbaren Bezirkstarifvertrages der kommunalen Nahverkehrsbetriebe Baden-Württemberg eingruppierungskonforme Vergütung.

Im Jahre 2008 wurden zwischen dem damaligen Vorstand der Beklagten und dem Betriebsrat Grundsätze zur Vergütung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern vereinbart. Danach wurde z.B. mit dem Kläger im Verfahren 17/18 eine Eingruppierung und Vergütung nach Entgeltgruppe 9 verabredet. Dieser Kläger erhält seit dem Jahr 2013 Vergütung nach Entgeltgruppe 12 nebst sonstige Zahlungen (als Bruttobetrag ausbezahlte pauschalierte Aufwandsentschädigung, Überstundenpauschale, persönliche Zulage und Sitzungsgelder). Im September 2016 teilte die Beklagte dem Kläger mit, seine Vergütung zu reduzieren, ihn künftig nach Entgeltgruppe 8 des vorgenannten Tarifvertrages einzugruppieren, da die Vergütung der freigestellten Betriebsräte mit dem Betriebsverfassungsgesetz und der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht zu vereinbaren sei.

Nach § 37 Abs. 1 BetrVG führen die Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Nach Abs. 4 dieser Bestimmung darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. § 78 Satz 2 BetrVG sieht vor, dass Betriebsräte auch in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung weder benachteiligt noch begünstigt werden dürfen.

Die Kläger vertreten die Ansicht, dass sie Anspruch auf Vergütung nach ihrer bisherigen Entgeltgruppe haben. Zum einen führe die betriebsübliche berufliche Entwicklung des Fahrpersonals bei der Beklagten durchaus auch zu Tätigkeiten der Entgeltgruppe 12.

Zum anderen hätten sie als Betriebsräte für das Unternehmen überaus wertvolle Dienste erbracht. Deshalb seien sie nicht mit Personen aus dem Fahrpersonal zu vergleichen, sondern mit Arbeitnehmern, die überdurchschnittliche Leistungen und Entwicklungen erbracht hätten.

Dem tritt die Beklagte mit der Begründung entgegen, es sei ausschließlich auf die betriebsübliche Entwicklung abzustellen, die vorliegend jedoch mangels Darlegung einer solchen persönlichen betriebsüblichen beruflichen Entwicklung nicht die bisher innegehabte Eingruppierung rechtfertige.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen im Wesentlichen mit der Begründung abgewiesen, die Kläger hätten weder auf der Grundlage des § 37 Abs. 4 BetrVG Anspruch auf die geltend gemachten Zahlungen noch seien sonstige Anspruchsgrundlagen gegeben. Hiergegen richten sich die Berufungen der Kläger.

*Termin zur Berufungsverhandlung am Freitag, 6. Juli 2018, 9.00 Uhr*

## **b) Kündigung des Leiters der International Unit des Klinikums Stuttgart**

Der klagende Arbeitnehmer stand seit 2005 mit der beklagten Stadt im Arbeitsverhältnis. Seit 2011 war er "Leiter der International Unit des Klinikums Stuttgart". Das Klinikum Stuttgart ist ein Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Stuttgart. Die "International Unit" ist ein Geschäftsbereich des Klinikums, der mit der Behandlung ausländischer Patienten betraut war.

Die beklagte Stadt hat das Arbeitsverhältnis des Klägers mit einer außerordentlichen Kündigung vom 1. März 2017 fristlos und mit einer hilfsweise ausgesprochenen ordentlichen Kündigung vom 20. März 2017 fristgerecht zum 30. September 2017 gekündigt.

Die Beklagte stützt diese Kündigungen auf eine Vielzahl arbeitsvertraglicher Pflichtverletzungen, die der Kläger im Zusammenhang mit zwei Projekten begangen haben soll, die die Staaten Libyen und Kuwait betreffen. Das Arbeitsgericht hat in seinem 67 Seiten umfassenden Urteil vom 7. Februar 2018 (15 Ca 1852/17) nur Teile des Komplexes "Libyen" aufgearbeitet und bereits daraus hinreichende Gründe für eine außerordentliche, erst recht für eine ordentliche Kündigung abgeleitet. Mit den übrigen Teilen des Komplexes "Libyen" sowie mit dem gesamten Komplex "Kuwait" hat es sich infolgedessen nicht be-

fasst. Die Aufarbeitung dieser Vorwürfe wird aber möglicherweise in dem ebenfalls anhängigen Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft gegen den Kläger erfolgen.

Nach Ansicht des erstinstanzlichen Urteils hat der Kläger in mehrfacher Hinsicht gravierend seine Pflicht verletzt, die Geschäfts- und Vermögensinteressen seiner Arbeitgeberin zu wahren und sich an diesbezügliche Regelungen zu halten. Unter anderem habe er, ohne intern dazu bevollmächtigt gewesen zu sein, im Juni 2013 einen Kooperationsvertrag zwischen dem Klinikum einerseits und der libyschen Übergangsregierung/dem libyschen Gesundheitsministerium sowie dem Delegationsbüro der libyschen Kriegsverletzten in Deutschland/Stuttgart andererseits abgeschlossen. Weit schwerer noch wiegt aus Sicht des erstinstanzlichen Urteils, dass der Kläger - wiederum ohne dazu bevollmächtigt zu sein - mit drei Personen eine nicht schriftlich niedergelegte und bewusst nicht in den Kooperationsvertrag aufgenommene "Nebenabrede" geschlossen habe, in welcher er - ohne erkennbar adäquate Gegenleistung dieser drei Personen - diesen drei Personen zu Lasten des Klinikums Provisionen in Millionenhöhe zugesagt habe. In der Folge habe der Kläger zu Lasten des Klinikums Auszahlungen über insgesamt mehr als eine Million € veranlasst, indem er Scheinrechnungen wider besseres Wissen als "sachlich und rechnerisch richtig" abgezeichnet habe.

Die Klage war in erster Instanz teilweise erfolgreich. Das Arbeitsgericht hat angenommen, die fristlose Kündigung sei unwirksam, die ordentliche Kündigung jedoch wirksam, letztere Kündigung habe somit das Arbeitsverhältnis zum 30. September 2017 beendet. Die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung beruht nach Ansicht des Arbeitsgerichts darauf, dass diese Kündigung entgegen § 626 Abs. 2 BGB nicht innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis der beklagten Stadt von den Kündigungsgründen ausgesprochen worden sei. Die Beklagte habe die Ermittlung der Kündigungssachverhalte, die aus den Jahren 2013 bis 2015 stammen, nicht hinreichend zügig im Sinne der höchstrichterlichen Rechtsprechung betrieben. Der ordentlichen Kündigung dagegen stand dieses rechtliche Hindernis nicht entgegen.

Gegen dieses Urteil wendet sich die beklagte Stadt mit ihrer Berufung (15 Sa 21/18).

*Ein Termin zur Berufungsverhandlung ist noch nicht bestimmt.*

gez. Dr. Eberhard Natter  
Präsident des Landesarbeitsgerichts